Rémunération au Québec

Données et analyses

La croissance des salaires dans les conventions collectives du secteur privé québécois 1971 - 1980

LEGISLATIVE LIBRARY OF ONTARIO
TORONTO
FEB 11 1981
WITHDRAWN
RECEIVED

Articles

- **Proposition d'un nouvel indicateur de l'évolution des salaires**
- **Clauses d'indexation dans les conventions collectives de 500 employés et plus du secteur privé québécois —Juillet 1980**
- **La protection du pouvoir d'achat des salaires dans les conventions collectives de 500 employés et plus du secteur privé québécois — Janvier 1980**

Numéro 2, octobre 1980

Gouvernement du Québec
Conseil du Trésor
Bureau de recherche sur la rémunération

LA CROISSANCE DES SALAIRES DANS LES CONVENTIONS
COLLECTIVES DU SECTEUR PRIVE QUEBECOIS . . . . . page 7
1971 - 1980.

ARTICLES

- Proposition d'un nouvel indicateur de l'évolution
des salaires. . . . . .page 87

- Clauses d'indexation dans les conventions collectives
de 500 employés et plus du secteur privé québécois -
juillet 1980 . . . . . .page 131

- La protection du pouvoir d'achat des salaires dans
les conventions collectives de 500 employés et plus
du secteur privé québécois - janvier 1980 . . . . . .page 165

ISBN 2-551-04106-6
ISSN 0228-5207
Dépôt légal - 4ème trimestre
Bibliothèque nationale du Québec

AVANT-PROPOS

Dans le cadre de ses travaux, le Bureau de recherche sur la rémunération a entrepris d'étudier l'évolution des salaires au Québec. Il est apparu clairement dès le début que les indicateurs de l'évolution des salaires disponibles comportaient certaines lacunes, notamment au niveau des concepts utilisés et de la méthode d'enregistrement des données sur les salaires. Le Bureau a donc reçu le mandat de développer un indice fiable permettant de mieux cerner et mesurer l'évolution des salaires au Québec.

La constitution de ce nouvel indicateur est maintenant terminée et le Bureau publie à intervalle régulier des données et des analyses concernant l'évolution des salaires au Québec. D'autres sujets reliés à la rémunération sont également traités dans ces publications. Celles-ci peuvent contenir, entre autres, des données sur les principaux indicateurs économiques ou encore des analyses portant sur le contenu des conventions collectives.

La présente publication traite, en premier lieu, de la croissance des salaires négociés au Québec, soit les salaires dans l'ensemble des conventions collectives de 500 employés et plus au Québec et dans un échantillon de conventions collectives de moins de 500 employés au Québec.

L'analyse ne porte que sur les taux de salaire et vise à renseigner sur les accroissements des taux de salaire prévus dans toutes les conventions en vigueur à une date déterminée ainsi que sur les accroissements des taux de salaire contenus dans les nouvelles conventions.

Les renseignements présentés dans cette étude résultent de l'application d'une méthodologie nouvelle, développée en vue de rendre compte le plus fidèlement possible, de l'évolution des salaires dans les conventions collectives du secteur privé québécois. Compte tenu de cet objectif, les commentaires et les suggestions permettant d'améliorer la validité et la précision des données seront considérés favorablement par le Bureau.

La deuxième partie de cette publication consiste dans un examen des avantages et des limites de certains indicateurs de l'évolution des salaires actuellement disponibles. Suite à cet examen, la nouvelle méthodologie, utilisée pour mesurer la croissance des salaires négociés au Québec, est présentée. Enfin les données qui résultent de l'application de la méthodologie propre à chaque indicateur, sont comparées.

Dans la troisième partie, les renseignements présentés permettent de suivre l'évolution de la fréquence des clauses d'indexation dans les conventions collectives visant 500 employés et plus du secteur privé québécois, de 1971 à 1980. De plus, cette partie contient la description des caractéristiques des clauses d'indexation dans les conventions collectives de 500 employés du secteur privé québécois, disponibles le 1er juillet 1980.

Les résultats d'une étude sur la protection du pouvoir d'achat des salaires, apparaissent dans la quatrième partie de cette publication. Ces résultats permettent de savoir si les augmentations accordées dans les conventions collectives visant 500 employés et plus, dans le secteur privé québécois, ont assuré une protection complète du pouvoir d'achat des salaires. On a pris soin, dans cette étude, de préciser le concept de protection du pouvoir d'achat et de déterminer les conditions nécessaires à une protection complète.

Cette étude a été préparée par monsieur André Viel et par monsieur Jean-Marc Robichaud, analystes au Bureau de recherche sur la rémunération, sous la direction de monsieur Jacques Chouinard, chef du service de l'analyse et de la recherche.

Luc Bessette
Directeur

LA CROISSANCE DES SALAIRES
DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES
DU SECTEUR PRIVE QUEBECOIS
1971-1980

TABLE DES MATIERES

Page

INTRODUCTION 11

FAITS SAILLANTS

a) La croissance des salaires dans les nouvelles conventions collectives 17

b) La croissance des salaires dans les conventions collectives en vigueur 22

DONNEES SUR LES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

a) La croissance des salaires dans les conventions de 500 employés et plus 29

1- Augmentations annuelles de salaire dans l'ensemble des conventions collectives. 31

2- Augmentations annuelles de salaire dans les conventions avec et sans clause d'indexation. 32

3- Augmentations annuelles de salaire selon l'âge et la durée des conventions. 34

b) La croissance des salaires dans les conventions de moins de 500 employés 37

4- Augmentations annuelles de salaire dans l'ensemble des conventions collectives. 39

5- Augmentations annuelles de salaire dans les conventions avec et sans clause d'indexation. 40

6- Augmentations annuelles de salaire selon l'âge et la durée des conventions. 42

Page

DONNEES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR

a) La croissance des salaires dans les conventions de 500 employés et plus 47

7- Augmentations annuelles de salaire dans l'ensemble des conventions collectives 49

8- Augmentations annuelles de salaire selon la famille d'emplois 51

9- Augmentations annuelles de salaire selon le secteur industriel. 54

10- Augmentations annuelles de salaire selon la taille de l'unité de négociation. 56

11- Augmentations annuelles de salaire selon la région administrative 58

b) La croissance des salaires dans les conventions de moins de 500 employés 61

12- Augmentations annuelles de salaire dans l'ensemble des conventions collectives 63

13- Augmentations annuelles de salaire selon la famille d'emplois 65

14- Augmentations annuelles de salaire selon le secteur industriel. 68

15- Augmentations annuelles de salaire selon la taille de l'unité de négociation. 70

16- Augmentations annuelles de salaire selon la région administrative 72

ANNEXE: NOTES TECHNIQUES. 75

INTRODUCTION

Les données présentées dans cette étude proviennent de l'ensemble des conventions collectives visant 500 employés et plus et d'un échantillon de conventions collectives visant moins de 500 employés, dans le secteur privé québécois. Elles reflètent la croissance des salaires au cours de la période du 1er juillet 1971 au 1er juillet 1980. Les conventions analysées sont de compétence fédérale ou provinciale et étaient disponibles en juillet 1980, soit au ministère du Travail du Québec, soit au ministère du Travail du Canada.

Les résultats sont présentés selon les deux concepts suivants: les augmentations annuelles de salaire prévues dans toutes les conventions collectives signées au cours d'une année et celles qui résultent des comparaisons des salaires dans toutes les conventions en vigueur au 1er juillet de chaque année.

Travail Canada publie depuis 1967 des données portant sur le même sujet. Ces données ne visent que les conventions collectives de 500 employés et plus. En outre, Travail Canada utilise le taux de base, soit le taux qui s'applique à la catégorie de travailleurs la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation, catégorie qui souvent ne représente qu'un petit nombre de travailleurs de l'unité de négociation. Conséquemment la variation du taux de base ne reflète pas toujours la variation du salaire moyen des travailleurs de l'unité de négociation; de plus la variation du taux de base est sensible à certaines influences particulières, telles les politiques de relèvement des bas salaires.

D'autre part, en calculant les augmentations annuelles dans les conventions signées au cours d'un trimestre, Travail Canada ne considère que les taux de salaire en fin de période et ignore le fait que les ajustements de salaire ne sont pas nécessairement annuels et ne s'appliquent pas toujours pour des périodes de 12 mois. De plus, les montants à verser en vertu des clauses d'indexation ne sont pas inclus dans le salaire prévu dans la convention collective parce qu'ils ne sont pas connus au moment de la conclusion de l'entente.

Pour ce qui est des conventions collectives en vigueur à une date déterminée, les augmentations avec effet rétroactif sont incluses dans le mois de la conclusion de l'entente et non pas dans le mois où elles ont pris effet.

Le Bureau de recherche sur la rémunération, pour sa part, cherche à recueillir pour chaque convention collective des données salariales portant sur un maximum de dix occupations. Pour chaque occupation , les taux de salaire utilisés sont le taux minimum et le taux maximum ou bien le taux unique. Ainsi, le choix de plusieurs occupations et de plusieurs taux permet de mieux refléter les augmentations des taux de salaire moyens de la convention. De plus, l'étude du Bureau de recherche sur la rémunération utilise une méthode de calcul donnant l'augmentation des gains qui résultent de l'application des taux de salaire horaires au cours d'une période donnée.

Au chapitre de l'indexation, les taux de salaire sont ajustés pour tenir compte des montants forfaitaires dont l'intégration au salaire est prévue dans la convention. Cet ajustement est calculé à partir d'hypothèses concernant la croissance de l'indice des prix à la consommation pour la durée des conventions analysées.

Enfin, la souplesse du programme informatique permet d'inclure les ajustements de salaire à la date d'application, même lorsque rétroactive, et permet d'incorporer de nouvelles variables d'étude et de combiner plusieurs d'entre elles.

Ces distinctions entre la méthodologie du Bureau de recherche sur la rémunération et celle de Travail Canada permettent de mieux comprendre les raisons qui ont amené le Bureau à produire de nouvelles données.

L'indicateur de l'évolution des salaires produit par Travail Canada n'est pas le seul à être connu et couramment utilisé. Statistique Canada publie également des données sur l'évolution de la rémunération, dont celles sur la rémunération hebdomadaire moyenne.

Parmi les indicateurs produits par Statistique Canada, la rémunération hebdomadaire moyenne est celui qui se rapproche le plus de la notion de salaire régulier. Il repose sur une base de données très vaste: les déclarations des établissements employant 20 salariés ou plus lors de la dernière période de paie du mois. Il présente donc l'avantage de refléter la croissance des salaires des travailleurs syndiqués et non syndiqués.

Malgré cet avantage, la rémunération hebdomadaire moyenne ne constitue pas un indicateur satisfaisant pour mesurer l'évolution annuelle des salaires. Premièrement, les données sur la rémunération hebdomadaire moyenne comprennent les gains pour travail supplémentaire. Or les changements dans la fréquence du surtemps rémunéré à taux majoré sont habituellement cycliques; conséquemment ces données reflètent non seulement l'évolution des salaires mais en même temps l'intensité de l'activité économique qui entraîne une variation dans les gains pour travail supplémentaire.

Deuxièmement, il faut remarquer en plus que la rémunération hebdomadaire comprend la rémunération des travailleurs à temps partiel et occasionnels. Les changements dans le nombre de travailleurs de ces catégories, comme ceux dans la fréquence du surtemps, peuvent être cycliques; conséquemment, comme nous l'avons fait remarquer au sujet des gains pour travail supplémentaire, les données sur la rémunération hebdomadaire reflètent non seulement l'évolution des salaires, mais en même temps l'intensité de l'activité économique qui entraîne une variation dans le nombre de travailleurs occasionnels et à temps partiel.

Enfin, la rémunération hebdomadaire moyenne est un indicateur qui permet de suivre la tendance passée et actuelle de l'évolution des salaires. Les indicateurs de Travail Canada et du Bureau de recherche sur la rémunération nous renseignent également sur la tendance passée et actuelle de l'évolution des salaires, bien que les données ne représentent que les travailleurs syndiqués. Par contre seuls les indicateurs de Travail Canada et du Bureau de recherche sur la rémunération nous renseignent sur l'évolution future des salaires à l'aide des données sur les augmentations prévues pour le deuxième et la troisième année des conventions collectives. Dans ces conditions et compte tenu des remarques déjà faites concernant les données de Travail Canada, la nécessité de développer un nouvel indicateur devenait évidente.

Cette étude comprend trois parties: les faits saillants, les données sur les nouvelles conventions collectives et les données sur les conventions collectives en vigueur. On trouvera à la fin de l'étude une annexe où le mode de calcul des augmentations annuelles est expliqué. Cette annexe contient également la description des principales variables étudiées et de l'échantillon des conventions collectives visant moins de 500 employés.

FAITS SAILLANTS

a) La croissance des salaires dans les nouvelles conventions collectives

Au cours de l'année 1979-1980

Dans l'ensemble des conventions collectives de 500 employés et plus conclues entre le 1er juillet 1979 et le 30 juin 1980, les augmentations annuelles moyennes de salaire ont été de 11,2% au minimum et de 11,0% au maximum d'échelle, tandis que pour les conventions de moins de 500 employés conclues au cours de la même période, elles ont été de 9,9% au minimum et de 10,0% au maximum d'échelle. D'autre part, les augmentations prévues pour les douze premiers mois d'application des conventions de 500 employés et plus ont été de 13,8% au minimum et de 13,6% au maximum d'échelle alors que dans les conventions de moins de 500 employés elles ont été de 10,5% au minimum et de 10,7% au maximum d'échelle.

Augmentations annuelles de salaire
dans l'ensemble des conventions collectives
conclues entre le 1er juillet 1979 et le 30 juin 1980

Conventions		Travailleurs	Augmentations annuelles moy.(%)		12 mois(%)	
Nb	Durée moy.	nombre	min.	max.	min.	max.
		Echantillon des 500 et plus				
46	28,5	62 934	11,2	11,0	13,8	13,6
		Echantillon des moins de 500				
31	26,7	2 940	9,9	10,0	10,5	10,7

Parmi les conventions de 500 employés et plus, conclues entre le 1er juillet 1979 et le 30 juin 1980, 47 8% visant 44,4% des travailleurs, contenaient une clause d'indexation, tandis que parmi les conventions de moins de 500 employés conclues au cours de la même période, 35,5% visant 39,9% des travailleurs, contenaient une telle clause. Dans les conventions de 500 employés et plus qui contenaient une clause d'indexation, les augmentations annuelles moyennes de salaire ont été 11,3% au minimum et de 11,4% au maximum d'échelle, tandis qu'elles ont été de 10,2% au minimum et de 10,4% au maximum d'échelle dans les conventions de moins de 500 employés contenant une telle clause. Pour les douze premiers mois d'application de ces conventions, les augmentations annuelles ont été de 15,3% au minimum et de 15,5% au maximum d'échelle dans les conventions de 500 employés et plus, et de 10,1% au minimum et de 10,5% au maximum d'échelle dans celles de moins de 500 employés.

Augmentations annuelles de salaire
dans les conventions avec clause d'indexation
conclues entre le 1er juillet 1979 et le 30 juin 1980

Conventions		Travailleurs	Augmentations annuelles moy.(%)		12 mois(%)	
Nb	Durée moy.	nombre	min.	max.	min.	max.
		Ensemble des 500 et plus				
22	35,5	27 915	11,3	11,4	15,3	15,5
		Echantillon des moins de 500				
11	29,2	1 172	10,2	10,4	10,1	10,5

Dans les conventions de 500 employés et plus qui ne contenaient pas de clause d'indexation, les augmentations annuelles moyennes de salaire ont été de 11,2% au minimum et de 10,8% au maximum d'échelle; elles ont été de 9,8% au minimum et de 9,8% au maximum d'échelle dans les conventions de moins de 500 employés sans clause d'indexation. Pour les douze premiers mois d'application de ces conventions, les augmentations annuelles ont été de 12,6% au minimum et de 12,1% au maximum d'échelle dans les conventions de 500 employés et plus, et de 10,8% au minimum et de 10,9% au maximum d'échelle dans celles de moins de 500 employés.

Augmentations annuelles de salaire
dans les conventions sans clause d'indexation
conclues entre le 1er juillet 1979 et le 30 juin 1980

Conventions		Travailleurs	Augmentations annuelles			
			moy.(%)		12 mois(%)	
Nb	Durée moy.	nombre	min.	max.	min.	max.
		Ensemble des 500 et plus				
24	23,0	35 019	11,2	10,8	12,6	12,1
		Echantillon des moins de 500				
20	25,1	1 768	9,8	9,8	10,8	10,9

Parmi les conventions de 500 employés et plus, conclues entre le 1er juillet 1979 et le 30 juin 1980, 6,5% visant 12,3% des travailleurs avaient une durée d'un an; 41,3% visant 42,4% des travailleurs avaient une

durée de deux ans et 52,2% visant 45,3% des travailleurs avaient une durée de trois ans. Parmi les conventions de moins de 500 employés conclues au cours de la même période, 3,2% visant 0,8% des travailleurs avaient une durée d'un an, 67,7% visant 73,2% des travailleurs avaient une durée de deux ans et 29,1% visant 26,0% des travailleurs avaient une durée de trois ans.

Les augmentations annuelles de salaire prévues dans ces conventions sont présentées ci-dessous selon l'âge et la durée des conventions.

Augmentations annuelles de salaire
dans les conventions conclues entre
le 1er juillet 1979 et le 30 juin 1980
selon l'âge et la durée des conventions

Conventions		Travailleurs	Augmentations annuelles					
			1re année%		2e année%		3e année%	
Durée	nb.	nombre	min.	max.	min.	max.	min.	max.
		Ensemble des 500 et plus						
1 an	3	7 720	10,8	12,2	-	-	-	-
2 ans	19	26 681	13,0	12,0	9,7	8,9	-	-
3 ans	24	28 533	15,4	15,6	8,8	8,7	9,6	9,5
		Echantillon des moins de 500						
1 an	1	22	8,3	8,3	-	-	-	-
2 ans	21	2 152	11,1	11,3	9,1	9,0	-	-
3 ans	9	766	9,1	9,2	8,5	9,2	9,2	9,2

Au cours de la période du 1er juillet 1971 au 30 juin 1980

Dans l'ensemble des conventions collectives de 500 employés et plus conclues à chaque année au cours de la période du 1er juillet 1971 au 30 juin 1980, les augmentations annuelles moyennes de salaire ont été moins élevées au minimum et au maximum d'échelle, que les augmentations annuelles moyennes dans l'ensemble des conventions collectives de moins de 500 employés, conclues à chaque année au cours de la même période, sauf pour les conventions conclues en 1971-1972, en 1978-1979 et en 1979-1980.

D'autre part, la durée moyenne des conventions de moins de 500 employés, conclues à chaque année, est plus longue que celle des conventions de 500 employés et plus, sauf pour les conventions conclues en 1975-1976 et en 1979-1980, comme on peut le constater dans le tableau qui suit:

Augmentations annuelles de salaire
dans l'ensemble des conventions collectives
conclues entre le 1er juillet 1971 et le 30 juin 1980

	Taux minimum et unique%		Taux maximum et unique%		Durée moyenne des conventions	
	500+	-500	500+	-500	500+	-500
1971-72	9,2	8,9	8,9	7,8	26,9	27,4
1972-73	9,1	10,1	8,7	9,6	28,5	30,7
1973-74	11,4	14,3	11,3	14,5	27,5	30,4
1974-75	17,3	18,4	17,0	18,2	23,5	27,1
1975-76	15,7	16,7	15,1	16,5	25,7	25,4
1976-77	10,0	12,3	9,9	12,3	26,0	27,8
1977-78	7,9	9,8	8,5	9,6	20,9	22,7
1978-79	10,2	9,0	9,8	8,9	24,8	27,1
1979-80	11,2	9,9	11,0	10,0	28,5	26,7

b) La croissance des salaires dans les conventions collectives en vigueur

Au cours de l'année 1979-1980

Les salaires versés au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, dans toutes les conventions collectives en vigueur de 500 employés et plus, ont augmenté de 11,3% au minimum et de 11,1% au maximum d'échelle, par rapport aux salaires versés au cours de l'année précédente.

Dans les conventions collectives en vigueur de moins de 500 employés l'augmentation de salaire a été de 10,0% au minimum et de 9,9% au maximum d'échelle.

Augmentations des salaires versés
au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980
dans les conventions collectives en vigueur

Unités de négociation	Nombre de travailleurs	Augmentation annuelle%	
		min.	max.
	Ensemble des 500 et plus		
108	142 244	11,3	11,1
	Echantillon des moins de 500		
91	9 223	10,0	9,9

Au cours de la période du 1er juillet 1971 au 30 juin 1980

Pour la période du 1er juillet 1971 au 30 juin 1980, les augmentations annuelles de salaire dans l'ensemble des conventions collectives de 500 employés et plus en vigueur, ont été en moyenne de 11,0% au minimum et de 10,7% au maximum d'échelle.

Pour la même période, les augmentations annuelles de salaire dans l'ensemble des conventions collectives de moins de 500 employés en vigueur, ont été en moyenne de 11,6% au minimum et de 11,4% au maximum d'échelle.

On peut constater, dans le tableau suivant, que les salaires versés à chaque année au cours de la période du 1er juillet 1971 au 30 juin 1980 ont augmenté plus rapidement dans les conventions visant moins de 500 employés que dans celles visant 500 employés et plus, sauf pour les salaires versés au cours des années 1971-72 et 1979-1980.

En effet, c'est seulement pour ces deux années (1971-72 et 1979-1980) que les augmentations annuelles de salaire sont plus élevées dans les conventions collectives de 500 employés et plus que dans celles de moins de 500 employés. Il faut remarquer également que les salaires versés au cours de l'année 1978-79 ont augmenté dans la même proportion (9,7%) dans les conventions visant 500 employés et plus et dans celles visant moins de 500 employés.

Augmentations des salaires versés
au cours de la période du 1er juillet 1971 au 30 juin 1980
dans les conventions collectives en vigueur

	Taux minimum et unique				Taux maximum et unique			
	500+		-500		500+		-500	
	%	indice	%	indice	%	indice	%	indice
1970-71	-		-		-		-	
		100,0		100,0		100,0		100,0
1971-72	8,2		7,7		7,9		7,3	
		108,2		107,7		107,9		107,3
1972-73	7,9		8,9		7,8		8,1	
		116,7		117,3		116,3		116,0
1973-74	9,6		10,3		9,4		10,4	
		127,9		129,4		127,2		128,0
1974-75	13,0		14,6		12,5		14,4	
		144,5		148,2		143,1		146,5
1975-76	16,6		18,3		16,1		18,0	
		168,5		175,4		166,1		172,8
1976-77	13,1		14,7		12,9		14,6	
		190,5		201,1		187,6		198,1
1977-78	9,5		10,4		9,5		10,3	
		208,5		222,1		205,5		218,6
1978-79	9,7		9,7		9,6		9,7	
		228,8		243,6		225,2		239,8
1979-80	11,3		10,0		11,1		9,9	
		254,7		268,0		250,3		263,6

Des renseignements détaillés sur la croissance des salaires sont présentés dans les tableaux qui suivent. Il faut remarquer en particulier que les données sur la croissance des salaires dans les conventions collectives en vigueur ont été regroupées selon diverses variables d'étude (famille d'emplois, taille des unités de négociation, secteur industriel et région); ces données sont présentées dans la troisième partie de l'étude.

DONNEES SUR LES NOUVELLES

CONVENTIONS COLLECTIVES

A) La croissance des salaires dans les conventions de 500 employés et plus

TABLEAU 1

Augmentations annuelles des salaires dans l'ensemble des conventions

Conventions collectives signées annuellement
entre le 1er juillet et le 30 juin

Taux pondérés
Echantillon de 500 et plus

Secteur privé

Ensemble des conventions	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociation	36	39	53	43	44	63	53	89	46
Nombre d'employés	45 453	45 205	73 281	44 938	72 154	75 785	60 907	117 159	62 934
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	9,2	9,1	11,4	17,3	15,7	10,0	7,9	10,2	11,2
- première période de 12 mois	11,3	10,1	13,2	23,3	20,8	13,4	8,3	11,6	13,8
- deuxième période de 12 mois	8,2	6,8	10,9	11,6	10,3	7,6	7,5	8,5	9,2
- troisième période de 12 mois	6,6	8,2	8,6	9,1	10,3	6,4	9,2	7,8	9,6
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	8,9	8,7	11,3	17,0	15,1	9,9	8,5	9,8	11,0
- première période de 12 mois	10,9	9,7	13,1	23,0	20,1	13,0	9,0	11,2	13,6
- deuxième période de 12 mois	7,9	6,7	10,3	11,3	10,3	7,4	7,3	8,4	8,8
- troisième période de 12 mois	6,3	7,5	8,7	9,1	10,2	6,3	9,1	7,7	9,5
Durée moyenne des conventions	26,9	28,5	27,5	23,5	25,7	26,0	20,9	24,8	28,5

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 2

Augmentations annuelles des salaires dans les conventions avec et sans clause d'indexation

Conventions collectives signées annuellement
entre le 1er juillet et le 30 juin

Taux pondérés
Echantillon de 500 et plus

Secteur privé

Avec clause d'indexation	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociation	1	7	28	29	20	20	18	31	22
Nombre d'employés	1 266	11 222	31 791	25 639	19 519	22 478	14 928	35 160	27 915
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	5,8	10,9	11,1	17,4	16,2	12,0	10,0	10,4	11,3
- première période de 12 mois	6,7	12,9	13,9	25,6	24,3	16,5	10,0	13,8	15,3
- deuxième période de 12 mois	4,9	6,3	9,8	11,5	11,1	9,0	9,7	8,8	8,8
- troisième période de 12 mois	-	8,0	7,7	8,7	7,0	6,2	10,6	7,9	10,0
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	6,1	9,8	10,9	17,2	15,9	11,6	9,8	10,2	11,4
- première période de 12 mois	7,5	11,6	14,1	25,3	23,8	16,0	9,9	13,5	15,5
- deuxième période de 12 mois	4,7	6,2	9,2	11,4	10,8	8,7	9,3	8,7	8,7
- troisième période de 12 mois	-	6,8	7,9	8,7	6,8	6,1	10,4	7,8	9,9
Durée moyenne des conventions	24,0	32,6	31,8	27,0	30,7	28,4	28,0	32,6	35,5
Sans clause d'indexation									
Unités de négociation	35	32	25	14	24	43	35	58	24
Nombre d'employés	44 187	33 983	41 490	19 299	52 635	53 307	45 979	81 999	35 019
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	9,3	8,5	11,7	17,3	15,5	9,2	7,2	10,1	11,2
- première période de 12 mois	11,4	9,2	12,7	20,3	19,5	12,0	7,8	10,7	12,6
- deuxième période de 12 mois	8,3	7,1	12,0	11,9	9,9	6,8	6,2	8,3	9,7
- troisième période de 12 mois	6,6	8,2	10,1	10,7	12,9	6,5	7,3	7,5	7,6
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	9,0	8,3	11,5	16,9	14,8	9,1	8,1	9,7	10,8
- première période de 12 mois	11,0	9,1	12,2	19,9	18,7	11,7	8,7	10,2	12,1
- deuxième période de 12 mois	7,9	6,9	11,6	11,3	9,9	6,8	6,0	8,2	8,9
- troisième période de 12 mois	6,3	7,9	10,0	10,7	12,9	6,4	7,3	7,3	7,5
Durée moyenne des conventions	27,0	27,1	24,3	18,8	23,9	25,0	18,6	21,4	23,0

Ensemble des conventions	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociations	36	39	53	43	44	63	53	89	46
Nombre d'employés	45 453	45 205	73 281	44 938	72 154	75 785	60 907	117 159	62 934
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	9,2	9,1	11,4	17,3	15,7	10,0	7,9	10,2	11,2
- première période de 12 mois	11,3	10,1	13,2	23,3	20,8	13,4	8,3	11,6	13,8
- deuxième période de 12 mois	8,2	6,8	10,9	11,6	10,3	7,6	7,5	8,5	9,2
- troisième période de 12 mois	6,6	8,2	8,6	9,1	10,3	6,4	9,2	7,8	9,6
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	8,9	8,7	11,3	17,0	15,1	9,9	8,5	9,8	11,0
- première période de 12 mois	10,9	9,7	13,1	23,0	20,1	13,0	9,0	11,2	13,6
- deuxième période de 12 mois	7,9	6,7	10,3	11,3	10,3	7,4	7,3	8,4	8,8
- troisième période de 12 mois	6,3	7,5	8,7	9,1	10,2	6,3	9,1	7,7	9,5
Durée moyenne des conventions	26,9	28,5	27,5	23,5	25,7	26,0	20,9	24,8	28,5

NOTES: POUR LES CONVENTIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES CONVENTIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM.

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 3

Augmentations annuelles des salaires selon l'âge et la durée des conventions

Conventions collectives signées annuellement entre le 1er juillet et le 30 juin

Taux pondérés

Echantillon de 500 et plus

Secteur privé

Convention 1 an (moins de 18 mois)	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociation	5	5	4	5	6	4	12	10	3
Nombre d'employés	7 391	10 975	10 935	11 650	16 808	7 657	23 523	23 707	7 720
Taux minimum et unique									
Augmentation 1re année	8,4	9,7	8,8	16,6	14,0	8,5	6,6	13,7	10,8
Taux maximum et unique									
Augmentation 1re année	8,7	9,5	9,9	16,4	12,2	8,5	8,3	12,2	12,2
Convention 2 ans (de 18 à 29 mois)									
Unités de négociation	12	8	21	28	21	41	33	51	19
Nombre d'employés	21 321	6 238	30 760	23 758	27 601	45 495	30 092	63 302	26 681
Taux minimum et unique									
Augmentation 1re année	11,6	8,1	14,2	25,7	24,9	12,6	9,9	10,2	13,0
Augmentation 2e année	9,3	6,1	11,2	11,8	8,8	7,7	7,1	8,2	9,7
Taux maximum et unique									
Augmentation 1re année	11,1	7,6	13,2	25,2	24,4	12,6	9,9	10,1	12,0
Augmentation 2e année	9,0	6,1	10,8	11,4	8,9	7,5	6,8	8,2	8,9

Convention 3 ans (30 mois et plus)	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociation	19	26	28	10	17	18	8	28	24
Nombre d'employés	16 741	27 992	31 586	9 530	27 745	22 633	7 292	30 150	28 533
Taux minimum et unique									
Augmentation 1ère année	12,2	10,8	13,7	25,6	20,8	16,5	7,8	12,8	15,4
Augmentation 2e année	6,7	7,0	10,6	11,2	11,9	7,3	9,2	9,0	8,8
Augmentation 3e année	6,6	8,2	8,6	9,1	10,3	6,4	9,2	7,8	9,6
Taux maximum et unique									
Augmentation 1ère année	11,8	10,3	14,0	25,5	20,6	15,2	7,7	12,6	15,6
Augmentation 2e année	6,4	6,8	9,9	11,2	11,6	7,2	9,2	8,9	8,7
Augmentation 3e année	6,3	7,5	8,7	9,1	10,2	6,3	9,1	7,7	9,5
Ensemble des conventions									
Unités de négociation	36	39	53	43	44	63	53	89	46
Nombre d'employés	45 453	45 205	73 281	44 938	72 154	75 785	60 907	117 159	62 934
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	9,2	9,1	11,4	17,3	15,7	10,0	7,9	10,2	11,2
- première période de 12 mois	11,3	10,1	13,2	23,3	20,8	13,4	8,3	11,6	13,8
- deuxième période de 12 mois	8,2	6,8	10,9	11,6	10,3	7,6	7,5	8,5	9,2
- troisième période de 12 mois	6,6	8,2	8,6	9,1	10,3	6,4	9,2	7,8	9,6
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	8,9	8,7	11,3	17,0	15,1	9,9	8,5	9,8	11,0
- première période de 12 mois	10,9	9,7	13,1	23,0	20,1	13,0	9,0	11,2	13,6
- deuxième période de 12 mois	7,9	6,7	10,3	11,3	10,3	7,4	7,3	8,4	8,8
- troisième période de 12 mois	6,3	7,5	8,7	9,1	10,2	6,3	9,1	7,7	9,5
Durée moyenne des conventions	26,9	28,5	27,5	23,5	25,7	26,0	20,9	24,8	28,5

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

B) La croissance des salaires dans les conventions de moins de 500 employés

TABLEAU 4

Augmentations annuelles des salaires dans l'ensemble des conventions

Conventions collectives signées annuellement
entre le 1er juillet et le 30 juin

Taux pondérés
Echantillon de moins de 500

Secteur privé

Ensemble des conventions	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociation	18	27	40	32	55	61	62	78	31
Nombre d'employés	2 523	3 103	5 266	2 832	6 063	6 294	6 338	8 664	2 940
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	8,9	10,1	14,3	18,4	16,7	12,3	9,8	9,0	9,9
- première période de 12 mois	12,9	11,2	16,7	25,6	23,7	15,7	11,2	10,2	10,5
- deuxième période de 12 mois	6,1	8,9	12,9	12,1	9,9	9,0	8,3	8,4	8,9
- troisième période de 12 mois	6,7	7,1	8,1	8,0	9,4	8,1	5,4	8,5	9,2
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	7,8	9,6	14,5	18,2	16,5	12,3	9,6	8,9	10,0
- première période de 12 mois	10,0	10,5	17,2	25,2	23,6	15,7	10,8	10,1	10,7
- deuxième période de 12 mois	6,3	8,5	12,9	12,1	9,8	9,0	8,6	8,4	9,1
- troisième période de 12 mois	6,7	6,8	8,0	7,8	9,3	8,1	5,5	8,3	9,2
Durée moyenne des conventions	27,4	30,7	30,4	27,1	25,4	27,8	22,7	27,1	26,7

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 5

Augmentations annuelles des salaires dans les conventions avec et sans clause d'indexation

Conventions collectives signées annuellement
entre le 1er juillet et le 30 juin

Taux pondérés
Echantillon de moins de 500

Secteur privé

Avec clause d'indexation	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociation	1	3	7	15	19	22	18	25	11
Nombre d'employés	51	681	937	1 640	1 635	2 294	1 532	2 701	1 172
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	14,1	9,9	13,9	18,7	17,5	10,8	12,2	10,1	10,2
- première période de 12 mois	20,8	11,5	15,2	26,5	25,6	13,4	14,3	13,1	10,1
- deuxième période de 12 mois	6,2	8,8	14,1	12,8	11,3	9,1	10,5	9,2	10,1
- troisième période de 12 mois	11,9	8,3	4,9	9,2	10,3	8,6	10,3	7,7	9,7
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	13,6	9,4	13,8	18,6	17,5	10,7	11,8	9,8	10,4
- première période de 12 mois	20,2	11,9	14,8	25,9	25,8	13,3	13,7	12,8	10,5
- deuxième période de 12 mois	5,9	7,7	14,1	13,0	11,2	9,0	10,5	8,8	10,0
- troisième période de 12 mois	11,4	7,4	4,9	9,1	10,2	8,6	10,3	7,4	9,7
Durée moyenne des conventions	41,0	35,6	29,7	27,9	28,9	30,2	24,1	32,1	29,2
Sans clause d'indexation									
Unités de négociation	17	24	33	17	36	39	44	53	20
Nombre d'employés	2 472	2 422	4 329	1 192	4 428	4 000	4 806	5 963	1 768
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	8,8	10,1	14,3	18,1	16,4	13,2	9,1	8,4	9,8
- première période de 12 mois	12,8	11,2	17,0	24,4	23,0	17,0	10,2	8,8	10,8
- deuxième période de 12 mois	6,1	8,9	11,3	11,3	9,4	9,0	7,4	8,0	8,3
- troisième période de 12 mois	6,2	6,4	9,0	5,5	8,5	7,7	4,7	10,0	8,3
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	7,8	9,7	14,7	17,6	16,1	13,3	8,9	8,5	9,8
- première période de 12 mois	9,8	10,2	17,8	24,1	22,8	17,2	9,9	8,9	10,9
- deuxième période de 12 mois	6,3	8,8	11,3	11,0	9,2	9,0	7,8	8,1	8,5
- troisième période de 12 mois	6,2	6,4	8,8	5,2	8,5	7,7	4,8	9,8	8,1
Durée moyenne des conventions	27,2	29,3	30,6	25,9	24,1	26,4	22,2	24,8	25,1

Ensemble des conventions	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociations	18	27	40	32	55	61	62	78	31
Nombre d'employés	2 523	3 103	5 266	2 832	6 063	6 294	6 338	8 664	2 940
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	8,9	10,1	14,3	18,4	16,7	12,3	9,8	9,0	9,9
- première période de 12 mois	12,9	11,2	16,7	25,6	23,7	15,7	11,2	10,2	10,5
- deuxième période de 12 mois	6,1	8,9	12,9	12,1	9,0	9,0	8,3	8,4	8,9
- troisième période de 12 mois	6,7	7,1	8,1	8,0	9,4	8,1	5,4	8,5	9,2
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	7,8	9,6	14,5	18,2	16,5	12,3	9,6	8,9	10,0
- première période de 12 mois	10,0	10,5	17,2	25,2	23,6	15,7	10,8	10,1	10,7
- deuxième période de 12 mois	6,3	8,5	12,9	12,1	9,8	9,0	8,6	8,4	9,1
- troisième période de 12 mois	6,7	6,8	8,0	7,8	9,3	8,1	5,5	8,3	9,2
Durée moyenne des conventions	27,4	30,7	30,4	27,1	25,4	27,8	22,7	27,1	26,7

NOTES: POUR LES CONVENTIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES CONVENTIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM.

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 6

Augmentations annuelles des salaires selon l'âge et la durée des conventions

Conventions collectives signées annuellement
entre le 1er juillet et le 30 juin

Taux pondérés

Echantillon de moins de 500

Secteur privé

Convention 1 an (moins de 18 mois)	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociation	1	2	1	1	3	5	13	7	1
Nombre d'employés	22	67	22	22	528	535	1 551	672	22
Taux minimum et unique									
Augmentation 1re année	8,4	5,4	14,8	16,9	10,9	21,9	9,9	9,0	8,3
Taux maximum et unique									
Augmentation 1re année	7,0	5,6	9,9	16,8	10,4	21,8	9,0	8,9	8,3
Convention 2 ans (de 18 à 29 mois)									
Unités de négociation	10	10	18	22	37	30	39	46	21
Nombre d'employés	1 917	1 211	2 248	2 059	4 004	3 159	3 999	5 106	2 152
Taux minimum et unique									
Augmentation 1re année	11,4	11,0	17,6	28,3	24,7	15,7	11,3	8,6	11,1
Augmentation 2e année	5,8	9,9	14,2	12,1	9,7	7,9	8,4	7,9	9,1
Taux maximum et unique									
Augmentation 1re année	8,9	10,9	19,2	27,9	24,7	15,5	11,0	8,7	11,3
Augmentation 2e année	5,8	9,7	14,2	12,2	9,5	8,0	8,8	8,1	9,0

Convention 3 ans (30 mois et plus)	1971-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociation	7	15	21	9	15	26	10	25	9
Nombre d'employés	584	1 825	2 996	751	1 531	2 600	788	2 886	766
Taux minimum et unique									
Augmentation 1ère année	18,4	11,6	16,1	18,6	25,5	14,3	13,6	13,2	9,1
Augmentation 2e année	7,2	8,2	11,9	12,2	10,6	10,4	7,8	9,2	8,5
Augmentation 3e année	6,7	7,1	8,1	8,0	9,4	8,1	5,4	8,5	9,2
Taux maximum et unique									
Augmentation 1ère année	13,8	10,5	15,8	17,9	25,3	14,7	13,6	12,9	9,2
Augmentation 2e année	7,8	7,7	11,9	12,0	10,6	10,3	7,7	8,8	9,2
Augmentation 3e année	6,7	6,8	8,0	7,8	9,3	8,1	5,5	8,3	9,2
Ensemble des conventions									
Unités de négociation	18	27	40	32	55	61	62	78	31
Nombre d'employés	2 523	3 103	5 266	2 832	6 063	6 294	6 338	8 664	2 940
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	8,9	10,1	14,3	18,4	16,7	12,3	9,8	9,0	9,9
- première période de 12 mois	12,9	11,2	16,7	25,6	23,7	15,7	11,2	10,2	10,5
- deuxième période de 12 mois	6,1	8,9	12,9	12,1	9,9	9,0	8,3	8,4	8,9
- troisième période de 12 mois	6,7	7,1	8,1	8,0	9,4	8,1	5,4	8,5	9,2
Taux maximum et unique									
Augmentation annuelle (%) - moy.	7,8	9,6	14,5	18,2	16,5	12,3	9,6	8,9	10,0
- première période de 12 mois	10,0	10,5	17,2	25,2	23,6	15,7	10,8	10,1	10,7
- deuxième période de 12 mois	6,3	8,5	12,9	12,1	9,8	9,0	8,6	8,4	9,1
- troisième période de 12 mois	6,7	6,8	8,0	7,8	9,3	8,1	5,5	8,3	9,2
Durée moyenne des conventions	27,4	30,7	30,4	27,1	25,4	27,8	22,7	27,1	26,7

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

DONNEES SUR LES

CONVENTIONS COLLECTIVES

EN VIGUEUR

A) La croissance des salaires dans les conventions de 500 employés et plus

TABLEAU 7

Augmentations annuelles des salaires dans l'ensemble des conventions

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Secteur privé

Echantillon de 500 et plus

Ensemble des conventions	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unités de négociation	-	95	104	114	116	118	127	145	142	108	59
Nombre d'employés	-	106 594	118 227	133 591	142 781	145 756	151 199	168 050	167 925	142 244	76 823
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,2	7,9	9,6	13,0	16,6	13,1	9,5	9,7	11,3	9,8
Indice	100,0	108,2	116,7	127,9	144,5	168,5	190,5	208,5	228,8	254,7	279,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,9	7,8	9,4	12,5	16,1	12,9	9,5	9,6	11,1	9,5
Indice	100,0	107,9	116,3	127,2	143,1	166,1	187,6	205,5	225,2	250,3	274,1

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 8

Augmentations annuelles des salaires selon la famille d'emplois

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Secteur privé

Taux pondérés

Echantillon de 500 et plus

Professionnel et techniciens	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unités de négociation	-	8	8	9	9	8	8	8	8	3	2
Nombre d'employés	-	5 649	5 649	5 929	5 741	5 372	5 545	5 977	5 880	1 714	1 114
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,5	11,3	14,1	13,3	8,4	11,9	7,6	10,3	12,8	7,5
Indice	100,0	108,5	120,8	137,8	156,1	169,2	189,4	203,9	225,0	253,6	272,6
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,2	10,5	12,0	12,8	8,9	12,6	7,6	8,4	12,3	7,1
Indice	100,0	108,2	119,5	133,9	151,1	164,6	185,4	199,4	216,2	242,7	259,9
Personnel de bureau											
Unités de négociation	-	13	13	16	17	16	17	22	23	17	13
Nombre d'employés	-	24 981	25 348	30 553	29 351	29 159	31 793	36 268	37 717	33 496	24 087
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	12,1	10,7	11,1	14,2	17,7	11,6	9,3	10,5	13,6	11,6
Indice	100,0	112,1	124,1	137,8	157,3	185,2	206,6	225,9	249,7	283,8	316,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	10,8	9,9	10,9	12,9	16,1	11,3	9,8	9,8	13,0	10,5
Indice	100,0	110,8	121,8	135,2	152,5	177,1	197,0	216,3	237,5	268,4	296,6

TABLEAU 8 (suite)

Augmentations annuelles des salaires selon la famille d'emplois

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Secteur privé — Echantillon de 500 et plus

	1970-71	71-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80	80-81
Journaliers d'entretien		70-71	71-72	72-73	73-74	74-75	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80
Unités de négociation	-	39	43	46	50	55	63	73	70	48	27
Nombre d'employés	-	38 053	43 234	49 772	52 610	57 203	63 942	73 011	75 267	58 917	39 500
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,4	7,6	9,7	14,3	16,2	14,4	9,4	9,1	12,1	10,1
Indice	100,0	107,4	115,7	126,9	145,0	168,5	192,8	210,9	230,0	257,9	283,9
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,4	7,6	9,4	14,1	16,0	14,4	9,4	9,0	11,8	9,9
Indice	100,0	107,4	115,6	126,5	144,3	167,5	191,6	209,6	228,4	255,5	280,8
Métiers d'entretien											
Unités de négociation	-	70	76	82	83	86	90	94	92	63	37
Nombre d'employés	-	65 654	70 536	79 015	82 507	85 725	87 638	89 895	91 824	66 608	43 089
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,0	7,8	8,5	13,4	16,4	12,8	8,8	8,9	11,2	9,4
Indice	100,0	107,0	115,3	125,2	142,0	165,2	186,4	202,8	220,9	245,6	268,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,0	7,7	8,4	13,0	16,1	12,8	8,8	8,9	11,1	9,3
Indice	100,0	107,0	115,3	124,9	141,2	163,9	185,0	201,2	219,1	243,5	266,1

Ouvriers de production	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unités de négociation	-	62	67	73	73	74	79	88	86	66	32
Nombre d'employés	-	65 830	72 107	77 966	87 323	89 731	92 627	103 100	103 561	83 343	33 700
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,8	7,4	10,3	12,9	16,6	13,4	10,3	9,6	10,2	9,7
Indice	100,0	107,8	115,9	127,8	144,3	168,2	190,8	210,4	230,5	254,1	278,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,8	7,5	9,9	12,6	16,2	13,3	10,7	9,5	10,1	9,6
Indice	100,0	107,8	115,9	127,3	143,3	166,5	188,6	207,8	227,6	250,7	274,8
Ensemble des conventions											
Unités de négociation	-	95	104	114	116	118	127	145	142	108	59
Nombre d'employés	-	106 594	118 227	133 591	142 781	145 756	151 199	168 050	167 925	142 244	76 823
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,2	7,9	9,6	13,0	16,6	13,1	9,5	9,7	11,3	9,8
Indice	100,0	108,2	116,7	127,9	144,5	168,5	190,5	208,5	228,8	254,7	279,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,9	7,8	9,4	12,5	16,1	12,9	9,5	9,6	11,1	9,5
Indice	100,0	107,9	116,3	127,2	143,1	166,1	187,6	205,5	225,2	250,3	274,1

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 9

Augmentations annuelles des salaires selon le secteur industriel

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Secteur privé — Echantillon de 500 et plus

	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Abattage et mines											
Unité de négociation	-	13	13	14	13	13	14	15	15	12	3
Nombre d'employés	-	11 725	11 725	12 825	12 225	13 364	13 939	16 819	16 473	12 075	2 471
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,3	10,3	6,8	13,4	22,7	12,3	11,4	10,4	10,7	9,9
Indice	100,0	106,3	117,2	125,2	142,1	174,4	195,9	218,1	240,9	266,6	293,0
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,3	10,3	6,8	13,4	22,7	12,3	11,4	10,4	10,7	9,9
Indice	100,0	106,3	117,2	125,2	142,1	174,4	195,9	218,1	240,9	266,6	293,0
Fabrication											
Unité de négociation	-	73	81	85	87	89	94	102	99	71	41
Nombre d'employés	-	73 176	83 342	86 790	98 283	99 626	99 136	105 478	105 670	83 489	41 174
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,1	6,8	9,7	12,5	15,5	13,7	9,5	9,1	10,8	9,0
Indice	100,0	107,1	114,4	125,5	141,2	163,1	185,6	203,2	221,8	245,7	267,8
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,2	6,9	9,3	12,1	15,2	13,6	9,5	9,1	10,7	8,9
Indice	100,0	107,2	114,5	125,3	140,5	161,8	183,9	201,3	219,5	243,0	264,6

Transport, communications	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	2	2	4	5	5	8	11	10	11	5
Nombre d'employés	-	4 088	3 771	12 429	13 383	13 383	18 449	21 675	21 530	24 305	13 134
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	15,4	8,3	7,2	11,8	13,2	10,9	10,5	11,5	11,5	9,8
Indice	100,0	115,4	124,9	133,9	149,7	169,6	188,1	207,8	231,7	258,2	283,5
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	14,1	8,7	8,4	11,9	11,7	10,5	9,7	11,3	11,7	9,8
Indice	100,0	114,1	124,1	134,5	150,4	168,1	185,7	203,7	226,6	253,2	278,0
Commerce, Finance											
Unité de négociation	-	7	8	11	11	11	11	17	18	14	10
Nombre d'employés	-	17 605	19 389	21 547	18 890	19 383	19 675	24 078	24 252	22 375	20 044
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	12,0	11,1	12,3	15,8	20,2	12,1	7,1	10,4	13,5	11,5
Indice	100,0	112,0	124,4	139,7	161,8	194,5	218,0	233,4	257,7	292,5	326,1
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	10,6	10,1	11,5	14,0	19,2	11,9	8,5	9,8	12,4	10,3
Indice	100,0	110,6	121,8	135,7	154,8	184,5	206,5	224,0	245,9	276,5	305,0
Ensemble des conventions											
Unités de négociation	-	95	104	114	116	118	127	145	142	108	59
Nombre d'employés	-	106 594	118 227	133 591	142 781	145 756	151 199	168 050	167 925	142 244	76 823
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,2	7,9	9,6	13,0	16,6	13,1	9,5	9,7	11,3	9,8
Indice	100,0	108,2	116,7	127,9	144,5	168,5	190,5	208,5	228,8	254,7	279,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,9	7,8	9,4	12,5	16,1	12,9	9,5	9,6	11,1	9,5
Indice	100,0	107,9	116,3	127,2	143,1	166,1	187,6	205,5	225,2	250,3	274,1

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS.
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM.

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 10

Augmentations annuelles des salaires selon la taille de l'unité de négociation

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Echantillon de 500 et plus

Secteur privé

Moins de 1 000 employés	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	65	72	76	75	74	83	98	94	72	38
Nombre d'employés	-	43 036	48 489	51 116	50 166	48 624	53 656	62 206	60 658	47 450	25 614
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,7	7,8	9,0	14,5	17,0	13,2	8,4	8,6	10,4	9,3
Indice	100,0	107,7	116,1	126,5	144,9	169,6	191,9	208,0	226,0	249,6	272,8
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle	-	7,7	7,6	8,7	14,3	16,3	13,1	8,4	8,5	10,3	9,1
Indice	100,0	107,7	115,9	126,0	144,0	167,6	189,4	205,3	222,7	245,8	268,2
De 1 000 à 1 999 employés											
Unité de négociation	-	22	21	25	30	33	31	33	31	19	13
Nombre d'employés	-	28 726	26 570	30 649	38 829	43 346	40 385	43 098	38 639	23 903	16 779
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,2	8,8	8,2	14,8	18,1	13,0	9,2	9,9	10,1	9,2
Indice	100,0	107,2	116,6	126,1	144,9	171,0	193.3	211,1	232,0	255,6	279,1
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle	-	6,9	8,7	7,9	13,7	18,1	13,0	9,2	9,8	9,9	8,9
Indice	100,0	106,9	116,2	125,4	142,5	168,4	190,2	207,7	228,1	250,8	273,1
De 2 000 à 4 999 employés											
Unité de négociation	-	6	9	11	9	9	10	10	13	12	6
Nombre d'employés	-	19 632	27 468	36 126	33 475	33 475	32 410	32 210	39 684	33 531	21 208
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	9,3	6,8	9,9	11,1	11,1	13,7	11,9	8,8	12,7	10,4
Indice	100,0	109,3	116,7	128,3	142,5	158,3	180,0	201,4	219,1	247,1	272,8
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,6	6,6	10,5	11,0	10,4	13,8	11,4	8,4	12,2	9,7
Indice	100,0	108,6	115,8	128,0	142,0	156,8	178,5	198,8	215,6	241,9	265,4

De 5 000 à 9 999 employés	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	2	2	2	1	1	2	3	3	4	2
Nombre d'employés	-	15 200	15 700	15 700	8 500	8 500	13 592	19 380	17 788	26 017	13 222
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	9,9	8,7	13,4	12,8	20,9	11,8	6,3	11,6	12,7	10,7
Indice	100,0	109,9	119,5	135,6	152,9	184,9	206,7	219,7	245,1	276,1	305,6
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	9,5	8,9	11,5	12,2	18,1	10,5	7,9	11,7	12,7	10,6
Indice	100,0	109,5	119,3	133,0	149,1	176,2	194,7	210,1	234,7	264,4	292,4
Plus de 10 000 employés											
Unité de négociation	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	-
Nombre d'employés	-	-	-	-	11 811	11 811	11 156	11 156	11 156	11 343	-
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	-	-	-	5,5	22,3	12,3	14,9	15,5	10,3	-
Indice	-	-	-	100,0	105,5	129,0	144,9	166,5	192,3	212,1	-
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	-	-	-	5,5	22,3	12,3	14,9	15,5	10,3	-
Indice	-	-	-	100,0	105,5	129,0	144,9	166,5	192,3	212,1	-
Ensemble des conventions											
Unité de négociation	-	95	104	114	116	118	127	145	142	108	59
Nombre d'employés	-	106 594	118 227	133 591	142 781	145 756	151 199	168 050	167 925	142 244	76 823
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,2	7,9	9,6	13,0	16,6	13,1	9,5	9,7	11,3	9,8
Indice	100,0	108,2	116,7	127,9	144,5	168,5	190,5	208,5	228,8	254,7	279,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,9	7,8	9,4	12,5	16,1	12,9	9,5	9,6	11,1	9,5
Indice	100,0	107,9	116,3	127,2	143,1	166,1	187,6	205,5	225,2	250,3	274,1

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONA A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 11

Augmentations annuelles des salaires selon la région administrative

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Echantillon de 500 et plus

Secteur privé

Saguenay, Lac St-Jean	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	9	9	10	9	9	8	9	9	6	3
Nombre d'employés	-	10 435	10 435	10 935	11 277	11 277	10 777	10 469	10 519	8 189	6 168
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,1	8,2	12,8	12,4	10,6	15,6	9,5	9,0	13,3	7,2
Indice	100,0	106,1	114,8	129,5	145,5	161,0	186,1	203,7	222,1	251,7	269,8
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,1	8,1	12,5	12,3	10,5	15,9	9,4	9,0	13,3	7,2
Indice	100,0	106,1	114,7	129,1	144,9	160,1	185,7	203,2	221,5	251,0	269,1
Québec											
Unité de négociation	-	10	10	12	12	11	11	17	17	14	10
Nombre d'employés	-	10 171	10 171	11 954	11 954	11 349	11 034	14 158	13 469	10 210	13 153
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,2	8,3	7,5	12,7	21,1	13,6	10,6	11,0	10,7	10,7
Indice	100,0	107,2	116,1	124,9	140,7	170,4	193.5	214,0	237,5	263,0	291,1
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,9	8,2	7,9	11,9	21,5	13,6	10,5	10,9	10,8	10,2
Indice	100,0	106,9	115,7	124,8	139,7	169,7	192,8	213,0	236,3	261,9	288,6

Trois-Rivières	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	13	14	15	14	15	15	16	16	9	4
Nombre d'employés	-	10 508	11 133	12 888	11 953	12 662	11 805	12 038	12 742	6 925	3 022
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,1	8,9	8,0	16,5	21,1	12,3	7,9	8,5	10,5	9,5
Indice	100,0	107,1	116,6	125,9	146,7	177,8	199,6	215,4	233,6	258,2	282,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,1	9,0	7,5	15,2	19,1	12,1	7,9	8,3	10,0	8,7
Indice	100,0	107,1	116,7	125,5	144,5	172,1	193,0	208,3	225,6	248,2	269,8
Montréal											
Unité de négociation	-	46	54	57	60	61	65	72	68	55	30
Nombre d'employés	-	57 170	68 687	70 005	77 459	78 879	82 293	90 552	88 919	81 267	37 021
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,7	7,4	10,8	12,2	15,8	13,8	9,2	9,6	10,9	10,0
Indice	100,0	108,7	116,8	129,4	145,2	168,1	191,3	208,9	228,9	253,8	279,2
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,4	7,3	10,2	11,7	15,3	13,6	9,5	9,4	10,5	9,5
Indice	100,0	108,4	116,3	128,1	143,1	165,0	187,5	205,3	224,6	248,3	271,9
Côte-Nord et Nouveau-Québec											
Unité de négociation	-	6	6	7	7	7	7	8	8	6	2
Nombre d'employés	-	4 760	4 760	5 860	5 860	6 849	6 849	7 989	7 989	6 289	1 870
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,4	9,3	5,3	14,1	23,1	8,9	7,0	9,9	10,1	8,2
Indice	100,0	107,4	117,5	123,7	141,1	173,6	189,1	202,2	222,2	244,5	264,5
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,4	9,3	5,3	14,1	23,1	8,9	7,0	9,9	10,1	8,2
Indice	100,0	107,4	117,4	123,6	141,0	173,5	189,0	202,1	222,1	244,4	264,4

TABLEAU 11 (suite)

Augmentations annuelles des salaires selon la région administrative

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Echantillon de 500 et plus

Secteur privé

	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Autres											
Unité de négociation	-	11	11	13	14	15	21	23	24	18	10
Nombre d'employés	-	13 550	13 041	21 949	24 278	24 740	28 441	32 844	34 287	29 364	15 589
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	9,3	8,4	7,4	13,7	15,9	11,1	10,9	10,3	12,6	10,0
Indice	100,0	109,3	118,4	127,1	144,5	167,6	186,2	206,5	227,8	256,6	282,3
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,9	8,5	8,1	13,7	15,1	10,8	10,4	10,1	12,8	10,0
Indice	100,0	108,9	118,1	127,6	145,1	167,0	185,1	204,4	225,1	253,9	279,3
Ensemble des conventions											
Unité de négociation	-	95	104	114	116	118	127	145	142	108	59
Nombre d'employés	-	106 594	118 227	133 591	142 781	145 756	151 199	168 050	167 925	142 244	76 823
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,2	7,9	9,6	13,0	16,6	13,1	9,5	9,7	11,3	9,8
Indice	100,0	108,2	116,7	127,9	144,5	168,5	190,5	208,5	228,8	254,7	279,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,9	7,8	9,4	12,5	16,1	12,9	9,5	9,6	11,1	9,5
Indice	100,0	107,9	116,3	127,2	143,1	166,1	187,6	205,5	225,2	250,3	274,1

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

B) La croissance des salaires dans les conventions de moins de 500 employés

TABLEAU 12

Augmentations annuelles des salaires dans l'ensemble des conventions

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Echantillon de moins de 500

Secteur privé

Ensemble des conventions	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unités de négociation	-	54	75	93	107	122	129	136	136	91	39
Nombre d'employés	-	7 274	9 296	10 874	11 472	12 660	13 769	14 566	14 243	9 223	4 235
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,7	8,9	10,3	14,6	18,3	14,7	10,4	9,7	10,0	9,0
Indice	100,0	107,7	117,3	129,4	148,2	175,4	201,1	222,1	243,6	268,0	292,1
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,3	8,1	10,4	14,4	18,0	14,6	10,3	9,7	9,9	8,9
Indice	100,0	107,3	116,0	128,0	146,5	172,8	198,1	218,6	239,8	263,6	287,1

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

Bureau de recherche sur la rémunération.

TABLEAU 13

Augmentations annuelles des salaires selon la famille d'emplois

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Secteur privé

Taux pondérés

Echantillon de moins de 500

Professionnels et techniciens	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unités de négociation	-	3	6	7	8	10	11	11	11	6	1
Nombre d'employés	-	510	638	665	794	880	990	1 002	908	527	55
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,7	12,2	7,2	12,9	17,8	10,9	13,1	8,5	8,3	6,5
Indice	100,0	107,8	120,9	129,7	146,4	172,4	191,2	216,2	234,6	254,1	270,6
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,9	8,9	6,4	12,2	17,0	10,6	13,4	8,4	8,1	6,5
Indice	100,0	106,9	116,4	123,8	139,0	162,7	179,9	204,0	221,0	239,0	254,5
Personnel de bureau											
Unités de négociation	-	4	10	17	21	26	30	35	35	22	11
Nombre d'employés	-	337	558	876	1 027	1 261	1 798	2 295	2 269	1 232	777
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,6	14,1	9,5	14,0	20,8	17,8	12,4	9,2	10,6	9,9
Indice	100,0	106,6	121,7	133,2	151,9	183,5	216,1	242,9	265,2	293,3	322,3
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	5,0	9,6	9,0	13,2	19,3	17,2	11,9	9,6	10,5	9,2
Indice	100,0	105,0	115,0	125,4	141,9	169,4	198,5	222,2	243,6	269,3	294,1

TABLEAU 13 (suite)

Augmentations annuelles des salaires selon la famille d'emplois

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Secteur privé

Echantillons de moins de 500

	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Journaliers d'entretien											
Unités de négociation	-	24	28	35	38	46	50	49	49	34	11
Nombre d'employés	-	4 090	4 400	4 926	5 057	5 758	6 242	6 136	6 005	4 225	1 655
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,2	8,5	9,9	17,1	18,6	14,7	9,4	9,7	9,7	9,4
Indice	100,0	108,2	117,5	129,1	151,1	179,2	205,5	224,8	246,5	270,5	295,9
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,3	8,4	9,7	16,6	18,4	14,6	9,4	9,6	9,7	9,3
Indice	100,0	108,3	117,3	128,8	150,2	177,8	203,8	222,8	244,3	267,9	292,8
Métiers d'entretien											
Unités de négociation	-	33	42	52	59	66	69	73	74	52	22
Nombre d'employés	-	5 190	6 269	7 125	7 788	8 819	9 431	9 893	9 749	6 551	2 861
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,6	7,9	9,0	14,3	16,0	13,3	9,6	9,2	9,7	8,7
Indice	100,0	106,6	115,0	125,3	143,2	166,1	188,2	206,1	225,1	246,8	268,3
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,4	7,7	9,3	14,5	15,8	13,3	9,5	9,1	9,4	8,5
Indice	100,0	106,4	114,7	125,3	143,5	166,2	188,2	206,0	224,7	245,9	266,8

Ouvriers de production	1970-71	71-72 70-71	72-73 71-72	73-74 72-73	74-75 73-74	75-76 74-75	76-77 75-76	77-78 76-77	78-79 77-78	79-80 78-79	80-81 79-80
Unités de négociation	-	30	39	49	56	65	65	67	67	43	19
Nombre d'employés	-	3 971	5 094	6 112	6 367	7 171	7 384	7 604	7 496	4 522	1 946
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,4	9,6	11,6	15,3	19,4	14,3	11,0	9,5	10,4	8,9
Indice	100,0	108,4	118,9	132,6	152,9	182,6	208,7	231,7	253,6	280,0	304,9
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,0	8,8	11,3	14,8	19,2	14,5	11,1	9,6	10,5	9,1
Indice	100,0	108,0	117,6	130,9	150,2	179,1	205,0	227,8	249,5	275,7	300,8
Ensemble des conventions											
Unités de négociation	-	54	75	93	107	122	129	136	136	91	39
Nombre d'employés	-	7 274	9 296	10 874	11 472	12 660	13 769	14 566	14 243	9 223	4 235
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,7	8,9	10,3	14,6	18,3	14,7	10,4	9,7	10,0	9,0
Indice	100,0	107,7	117,3	129,4	148,2	175,4	201,1	222,1	243,6	268,0	292,1
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,3	8,1	10,4	14,4	18,0	14,6	10,3	9,7	9,9	8,9
Indice	100,0	107,3	116,0	128,0	146,5	172,8	198,1	218,6	239,8	263,6	287,1

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 14

Augmentations annuelles des salaires selon le secteur industriel

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Secteur privé — Echantillon de moins de 500

	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Abattage et mines											
Unité de négociation	-	4	6	9	12	16	17	18	18	9	2
Nombre d'employés	-	164	225	376	626	743	810	940	1 006	427	75
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	3,8	17,6	9,1	11,3	20,9	15,7	9,7	9,9	11,2	3,9
Indice	100,0	103,8	122,1	133,2	148,3	179,2	207,4	227,5	250,1	278,2	289,0
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	3,4	17,3	9,4	11,1	20,6	15,7	9,6	9,8	11,1	3,7
Indice	100,0	103,4	121,3	132,7	147,4	177,8	205,7	225,5	247,7	275,0	285,2
Fabrication											
Unité de négociation	-	41	52	57	64	70	71	71	71	51	22
Nombre d'employés	-	6 633	8 244	9 140	9 339	10 219	10 671	10 815	10 368	7 118	3 279
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,7	8,7	10,4	14,6	18,2	14,3	9,9	9,8	9,9	8,8
Indice	100,0	107,7	117,1	129,2	148,1	175,1	200,1	219,9	241,5	265,3	288,6
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,3	7,9	10,4	14,4	17,8	14,3	9,8	9,7	9,7	8,8
Indice	100,0	107,3	115,8	127,8	146,2	172,3	197,0	216,3	237,3	260,4	283,3

Transport, communications	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	1	5	10	11	13	15	16	16	12	5
Nombre d'employés	-	36	198	460	472	548	670	703	745	564	227
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,2	7,0	8,6	14,6	17,4	16,1	13,6	10,6	10,2	12,8
Indice	100,0	108,2	115,8	125,8	144,1	169,3	196,5	223,1	246,8	272,1	306,9
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,2	6,9	9,2	15,3	17,2	16,3	13,9	10,4	9,9	12,3
Indice	100,0	108,2	115,7	126,3	145,6	170,6	198,4	226,1	249,7	274,4	308,2
Commerce, Finance											
Unité de négociation	-	8	12	17	20	23	26	31	31	19	10
Nombre d'employés	-	441	629	898	1 035	1 150	1 618	2 108	2 124	1 114	654
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,9	8,4	11,3	16,4	18,1	16,3	12,2	8,6	10,4	9,3
Indice	100,0	108,9	118,0	131,4	152,9	180,7	210,0	235,8	255,9	282,6	308,9
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,9	7,8	10,9	16,3	18,2	15,5	12,1	9,3	10,7	8,8
Indice	100,0	108,9	117,4	130,2	151,3	178,8	206,5	231,4	252,8	279,8	304,4
Ensemble des conventions											
Unités de négociation	-	54	75	93	107	122	129	136	136	91	39
Nombre d'employés	-	7 274	9 296	10 874	11 472	12 660	13 769	14 566	14 243	9 223	4 235
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,7	8,9	10,3	14,6	18,3	14,7	10,4	9,7	10,0	9,0
Indice	100,0	107,7	117,3	129,4	148,2	175,4	201,1	222,1	243,6	268,0	292,1
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,3	8,1	10,4	14,4	18,0	14,6	10,3	9,7	9,9	8,9
Indice	100,0	107,3	116,0	128,0	146,5	172,8	198,1	218,6	239,8	263,6	287,1

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS.
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM.

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 15

Augmentations annuelles des salaires selon la taille de l'unité de négociation

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Echantillon de moins de 500

Secteur privé

Moins de 200 employés	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	42	61	78	92	107	113	116	117	81	34
Nombre d'employés	-	3 720	5 195	6 334	7 270	8 294	9 018	8 638	8 660	6 163	2 619
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	8,3	8,9	10,6	14,6	20,0	15,7	11,1	9,7	9,9	9,3
Indice	100,0	108,3	118,0	130,5	149,6	179,5	207,7	230,8	253,1	278,1	304,0
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,8	8,3	10,8	14,5	19,6	15,7	11,1	9,7	9,8	9,3
Indice	100,0	107,8	116,7	129,4	148,1	177,2	204,9	227,6	249,7	274,3	299,8
De 200 à 499 employés											
Unité de négociation	-	12	14	15	15	15	16	20	19	10	5
Nombre d'employés	-	3 554	4 101	4 540	4 202	4 366	4 751	5 928	5 583	3 060	1616
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,0	8,9	9,9	14,6	15,1	12,7	9,4	9,7	10,3	8,6
Indice	100,0	107,0	116,5	128,0	146,8	169,0	190,4	208,3	228,4	252,0	273,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,8	7,9	9,8	14,3	14,9	12,7	9,2	9,7	10,1	8,4
Indice	100,0	106,8	115,2	126,5	144,6	166,1	187,1	204,3	224,1	246,9	267,6

Ensemble des conventions	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unités de négociations	-	54	75	93	107	122	129	136	136	91	39
Nombre d'employés	-	7 274	9 296	10 874	11 472	12 660	13 769	14 566	14 243	9 223	4 235
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,7	8,9	10,3	14,6	18,3	14,7	10,4	9,7	10,0	9,0
Indice	100,0	107,7	117,3	129,4	148,2	175,4	201,1	222,1	243,6	268,0	292,1
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,3	8,1	10,4	14,4	18,0	14,6	10,3	9,7	9,9	8,9
Indice	100,0	107,3	116,0	128,0	146,5	172,8	198,1	218,6	239,8	263,6	287,1

NOTE: POUR LES CONVENTIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS.
POUR LES CONVENTIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM.

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

TABLEAU 16

Augmentations annuelles des salaires selon la région administrative

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Echantillon de moins de 500

Secteur privé

Saguenay, Lac St-Jean	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	1	3	4	4	6	7	7	7	4	1
Nombre d'employés	-	75	148	165	165	202	268	230	367	162	42
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,8	21,1	9,4	19,8	14,5	12,1	9,1	8,2	9,3	9,8
Indice	100,0	106,8	129,3	141,5	169,5	194,0	217,5	237,3	256,8	280,6	308,2
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,8	18,9	9,0	21,9	13,7	11,4	9,7	9,1	11,6	13,1
Indice	100,0	106,8	127,0	138,4	168,7	191,8	213,7	234,4	255,8	285,4	322,8
Québec											
Unité de négociation	-	8	10	12	16	21	23	24	24	18	9
Nombre d'employés	-	1 011	1 164	1 334	1 750	2 154	2 275	2 721	2 710	1 726	1 024
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	9,1	9,7	10,2	15,7	17,7	13,6	12,0	9,6	11,2	10,3
Indice	100,0	109,1	119,6	131,9	152,6	179,7	204,1	228,6	250,4	278,4	307,1
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	9,1	9,6	9,6	15,5	18,1	14,1	11,8	9,7	11,0	10,2
Indice	100,0	109,1	119,5	131,1	151,3	178,8	204,0	228,1	250,3	277,9	306,2

Trois-Rivières	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	8	12	16	15	16	18	18	18	10	5
Nombre d'employés	-	1 069	1 704	2 383	1 673	1 709	2 079	2 020	1 813	729	273
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,6	8,8	9,1	18,8	16,5	15,6	11,1	9,2	8,0	9,1
Indice	100,0	106,6	116,1	126,6	150,4	175,2	202,6	225,2	245,9	265,4	289,6
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,1	7,4	9,2	19,9	15,7	15,1	11,1	9,2	7,7	9,1
Indice	100,0	106,1	114,1	124,5	149,3	172,7	198,9	221,0	241,4	260,1	283,8
Montréal											
Unité de négociation	-	31	39	45	52	56	57	61	61	41	19
Nombre d'employés	-	4 396	5 362	5 661	6 345	6 721	7 140	7 508	7 277	5 193	2 396
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,8	8,6	10,3	13,4	19,3	14,6	9,8	9,8	10,0	8,8
Indice	100,0	107,8	117,1	129,1	146,4	174,7	200,1	219,7	241,3	265,6	289,0
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,5	7,9	10,5	12,9	18,9	14,6	9,7	9,8	9,9	8,6
Indice	100,0	107,5	116,0	128,2	144,6	171,9	196,9	215,9	237,2	260,8	283,2
Côte-Nord et Nouveau-Québec											
Unité de négociation	-	2	3	4	4	5	5	5	5	4	2
Nombre d'employés	-	80	95	122	122	142	233	233	241	175	90
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,8	7,3	8,8	11,1	18,8	21,5	7,7	7,7	15,3	10,8
Indice	100,0	106,8	114,6	124,8	138,6	164,7	200,0	215,4	231,9	267,3	296,2
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	5,9	7,1	9,8	10,7	17,5	21,5	7,7	7,4	15,0	10,6
Indice	100,0	105,9	113,4	124,5	137,9	162,1	196,9	212,1	227,1	261,9	289,7

TABLEAU 16 (suite)

Augmentations annuelles des salaires selon la région administrative

Conventions collectives en vigueur

Période du 1er juillet au 30 juin

Taux pondérés

Secteur privé — Echantillon de moins de 500

Autres	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78	79-80 / 78-79	80-81 / 79-80
Unité de négociation	-	4	8	12	16	18	19	21	21	14	3
Nombre d'employés	-	643	823	1 209	1 417	1 732	1 774	1 854	1 835	1 238	410
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,5	7,7	13,4	13,4	17,3	14,8	10,4	10,1	8,9	7,0
Indice	100,0	107,5	115,7	131,2	148,7	174,4	200,3	221,2	243,5	265,1	283,7
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	6,0	7,0	13,2	13,1	17,2	14,6	10,3	9,9	8,7	6,8
Indice	100,0	106,0	113,4	128,4	145,2	170,1	195,0	215,1	236,4	257,1	274,6
Ensemble des conventions											
Unité de négociation	-	54	75	93	107	122	129	136	136	91	39
Nombre d'employés	-	7 274	9 296	10 874	11 472	12 660	13 769	14 566	14 243	9 223	4 235
Taux minimum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,7	8,9	10,3	14,6	18,3	14,7	10,4	9,7	10,0	9,0
Indice	100,0	107,7	117,3	129,4	148,2	175,4	201,1	222,1	243,6	268,0	292,1
Taux maximum et unique											
Augmentation annuelle (%)	-	7,3	8,1	10,4	14,4	18,0	14,6	10,3	9,7	9,9	8,9
Indice	100,0	107,3	116,0	128,0	146,5	172,8	198,1	218,6	239,8	263,6	287,1

NOTE: POUR LES OCCUPATIONS AVEC ECHELLE SALARIALE, LES TAUX MINIMUM ET MAXIMUM ONT ETE RETENUS
POUR LES OCCUPATIONS A TAUX UNIQUES, LE TAUX EST IMPUTE AU MINIMUM ET AU MAXIMUM

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

ANNEXE: NOTES TECHNIQUES

Les présentes notes techniques se divisent en trois sections: la première explique le mode de calcul des augmentations annuelles, la deuxième décrit les principales variables qui ont été retenues pour étude et la troisième présente l'échantillon des conventions visant moins de 500 employés.

A. Calcul des augmentations annuelles et des indices de croissance

L'information de base provient des conventions collectives. Dans chaque convention un maximum de dix occupations sont sélectionnées et les taux de salaire applicables à ces occupations sont recueillis. Les occupations sélectionnées sont les mêmes dans la convention qui expire et dans celle qui suit. Lorsque nécessaire, des renseignements complémentaires sont demandés par téléphone auprès des compagnies concernées, afin d'assurer la continuité dans le choix des occupations.

Dans le cas des nouvelles conventions signées, on a cherché à obtenir l'augmentation entre les gains réalisés au cours de la dernière année de la convention et ceux correspondants, c'est-à-dire pour la même occupation et la même entreprise, représentés par le dernier taux de salaire en vigueur dans la convention précédente: cette augmentation est exprimée en termes d'augmentation annuelle moyenne à taux composé.

De plus, on a calculé l'augmentation entre les gains réalisés au cours de la première période de 12 mois et ceux représentés par le dernier taux de salaire en vigueur dans la convention précédente. La même opération est répétée le cas échéant avec les gains réalisés au cours de la deuxième, troisième et quatrième période de 12 mois.

Pour ce qui concerne les conventions en vigueur, on a calculé l'augmentation entre les gains réalisés au cours d'une période de base et ceux correspondant, c'est-à-dire pour la même occupation et la même entreprise, réalisés au cours d'une période de référence. La période de base est toujours antérieure à la période de référence. Ainsi, la période de base pourrait être du 1er janvier au 31 décembre d'une année alors que la période de référence correspondrait à l'année suivante.* On doit noter qu'il faut qu'il y ait des taux de salaire à chacune de ces deux périodes pour qu'il y ait calcul de l'augmentation.

---

* Le programme informatique permet de prendre n'importe quelle période comme période de base et de référence.

Taux de salaires

Les taux de salaire à partir desquels il y a calcul des augmentations annuelles peuvent être définis comme les taux effectivement payés en vertu des conventions analysées. Dans le cas d'une convention ne comprenant pas de clause d'indexation, il s'agit tout simplement des taux réguliers donnés par la convention alors que dans le cas d'une convention incluant une clause d'indexation, il s'agit des taux réguliers auxquels on ajoute le montant prévu comme indexation* si celui-ci est intégré au salaire. Les taux retenus pour analyse peuvent donc inclure des sommes versées en guise d'indexation des salaires, et ce, à la date d'application, même lorsque rétroactive. Par contre, les taux retenus excluent les primes et les bonis.

Selon les occupations, les taux minimums et maximums ou bien les taux uniques sont retenus. Le traitement de ces données distingue deux catégories: les taux minimums et uniques et les taux maximums et uniques. Il n'y a donc pas de traitement séparé des taux uniques.

Il faut noter que toutes les augmentations sont calculées à partir des salaires horaires. Les taux annuels, mensuels ou hebdomadaires sont donc convertis en taux horaires et dans ces cas le nombre d'heures utilisé est celui qui s'applique à l'occupation considérée. Le choix du salaire horaire, comme base de calcul, permet d'isoler les variations du taux de salaire de celles des heures de travail.

En ce qui concerne les taux minimums, on doit noter que les taux retenus, dans le cas de certaines conventions donnant explicitement des taux pour une période d'apprentissage, sont les premiers taux versés après cette période d'apprentissage. Ils ne comprennent donc pas les taux versés aux apprentis.

Calcul des augmentations annuelles

On peut distinguer trois étapes de calcul, soit le calcul de l'augmentation pour une occupation, le calcul de l'augmentation pour la convention et le calcul de l'augmentation pour l'échantillon considéré. Par après, il y a calcul des indices de croissance à partir d'une base définie comme le 1er juillet 1970 au 30 juin 1971=100. De façon plus précise, on peut décrire chacun de ces éléments comme suit:

---

* A partir de juin 1980, on a utilisé un taux d'inflation prévu de 9%.

a) Calcul pour une occupation

Pour calculer l'augmentation annuelle des gains horaires dans les nouvelles conventions, les formules suivantes sont utilisées pour chaque occupation:

Augmentation annuelle moyenne des gains horaires

$$\left(\frac{\text{Taux horaire moyen de la dernière période de la convention}}{\text{Dernier taux horaire de la convention précédente}} \times 100\right)^{12/\text{durée}} - 100$$

Augmentation des gains horaires au cours de la première période de 12 mois

$$\left(\frac{\text{Taux horaire moyen de la 1re période de 12 mois}}{\text{Dernier taux horaire de la convention précédente}} \times 100\right) - 100$$

Augmentation des gains horaires au cours de la nième période de 12 mois

$$\left(\frac{\text{Taux horaire moyen de la nième période de 12 mois}}{\text{Taux horaire moyen de la période de 12 mois précédente}} \times 100\right) - 100$$

Lorsque la dernière période de la convention suivant des périodes de 12 mois, dure moins de 12 mois, la formule suivante est utilisée:

Augmentation des gains horaires au cours de la dernière période (moins de 12 mois)

$$\left[\left(\frac{\text{Taux horaire moyen de la dernière période}}{\text{Taux horaire moyen de la période de 12 mois précédente}} \times 100\right) - 100 \times \frac{\text{nombre de mois}}{12}\right]$$

Pour calculer l'augmentation annuelle des gains horaires dans les conventions en vigueur, la formule suivante est utilisée:

$$\left(\frac{\text{Taux horaire moyen de la période de référence}}{\text{Taux horaire moyen de la période de base}} \times 100\right) - 100$$

b) Calcul pour une convention

L'augmentation annuelle pour une convention correspond à la moyenne simple des augmentations annuelles pour chaque occupation retenue dans cette convention. On calcule uniquement la moyenne simple parce qu'on ignore le nombre de personnes auxquelles s'applique chaque augmentation. Cette méthode accorde donc la même importance à chaque occupation.

c) Calcul pour un ensemble de conventions

Le calcul de l'augmentation annuelle pour un ensemble de conventions peut se faire de deux façons. Il peut y avoir calcul par moyenne simple des augmentations annuelles pour chaque convention, ce qui revient à dire que l'on accorde à chaque convention la même importance. Il peut aussi y avoir calcul d'une moyenne pondérée des augmentations par convention, le facteur de pondération étant le nombre d'individus dans l'unité de négociation.

Indices de croissance

Pour les conventions collectives en vigueur, des indices de croissance sont présentés: ils ne sont en fait qu'une application des augmentations annuelles à partir d'une base définie comme le 1er juillet 1970 au 30 juin 1971=100. Par exemple, pour des augmentations annuelles de:

	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73
Augmentations annuelles	8,45	9,12	8,05

l'indice pour la période du 1er juillet 1973 au 30 juin 1974 est calculé selon:

Indice de croissance = 100,0 X 1,0845 X 1,0912 X 1,0805 = 127,86

Il est à noter que les indices de croissance ne diffèrent des augmentations annuelles que par présentation. Les augmentations annuelles sont plus utiles pour des comparaisons annuelles alors que les indices permettent une évaluation plus rapide pour une plus longue période.

B. Variables d'études

Il est possible de regrouper les augmentations annuelles selon certaines variables en particulier, de manière à étudier l'évolution des salaires négociés sous différents aspects. Dans le cas des nouvelles conventions signées, les variables retenues sont les suivantes:

. la présence ou non d'une clause d'indexation;
. l'âge et la durée de la convention.

Dans le cas des conventions en vigueur, les variables retenues sont les suivantes:

. la famille d'emplois;
. le secteur industriel;
. la taille de l'unité de négociation;
. la région administrative;

Présence ou non d'une clause d'indexation

Les résultats sont présentés selon deux catégories, soit les conventions avec clause d'indexation et les conventions sans clause d'indexation. Pour la période d'observation considérée, il peut survenir qu'une convention ayant une clause d'indexation prenne la suite d'une convention ne comprenant pas une telle clause. Dans ces cas, l'augmentation calculée est présentée avec la catégorie correspondant à l'état de la convention actuelle. Par exemple, lorsque la convention actuelle comprend une clause d'indexation alors que la convention précédente n'en comprend pas, l'augmentation calculée est présentée avec les conventions comprenant une clause d'indexation.

Age-durée de la convention

L'âge-durée de la convention collective est un concept qui réfère à deux aspects importants de l'interprétation des augmentations, soit:

- La durée de la convention: il s'agit de déterminer quelle est la durée des conventions pour lesquelles il y a eu augmentation.

- L'âge de la convention: il s'agit de déterminer à quel moment se produit l'augmentation analysée dans la vie de la convention collective.

Les deux aspects s'expriment ainsi:

Durée

La durée est calculée selon le nombre de mois entre la date d'entrée en vigueur de la convention et la date d'expiration de celle-ci. Il faut noter que l'on définit la première comme la date d'entrée en vigueur des premiers taux. Elle peut ne pas coïncider avec la date de signature. La classification suivante a été retenue:

. convention d'un an : convention de moins de 18 mois;

. convention de deux ans : convention de 18 à 29 mois;

. convention de trois ans : convention de plus de 30 mois.

Age

L'âge correspond au nombre de mois écoulés entre la date d'entrée en vigueur et la date où un taux est retenu pour fin de calculs. L'âge fait toujours référence à une période de 12 mois. On obtient ainsi des conventions où l'augmentation calculée se situe dans la première année (moins de 12 mois d'écoulés), dans la deuxième année (entre 12 et 23 mois), dans la troisième année (entre 24 et 35 mois) et dans la quatrième année (plus de 36 mois).

Ces deux aspects sont cependant réunis pour fins de publication sous la forme d'âge-durée. On obtient ainsi:

convention d'un an dans leur première année;
convention d'un an dans leur deuxième année;

conventions de deux ans dans leur première année;
conventions de deux ans dans leur deuxième année;
conventions de deux ans dans leur troisième année;

conventions de trois ans dans leur première année;
conventions de trois ans dans leur deuxième année;
conventions de trois ans dans leur troisième année;
conventions de trois ans dans leur quatrième année;

L'exemple suivant donne une idée de l'utilisation du concept d'âge-durée. Soit une convention s'appliquant entre le 1er février 1975 et le 30 septembre 1977, la durée de cette convention est de 32 mois. Si on demande l'augmentation annuelle au 30 juin 1976, le résultat apparaîtra avec les augmentations applicables aux conventions de trois ans dans leur deuxième année. Si on demande l'augmentation annuelle au 30 juin 1977, le résultat apparaîtra avec les augmentations applicables aux conventions de trois ans dans leur troisième année.

Famille d'emplois

Cinq familles d'emplois ont été retenues pour l'analyse soit:

. professionnels et techniciens
. personnel de bureau
. journalier d'entretien
. métiers d'entretien
. ouvriers de production

Il faut préciser que le regroupement des différentes occupations pour lesquelles des taux sont recueillis ne résulte pas de l'appariement des fonctions, les plans de classification étant généralement absents des conventions collectives, mais plutôt de l'appariement des titres. La précision obtenue n'est donc pas idéale.

Pour chaque convention analysée, on cherche à recueillir des données salariales portant sur un maximum de dix occupations. Celles-ci doivent être réparties dans des familles d'emploi différentes autant que possible. Pour chaque famille, des occupations-cibles ont été identifiées, par exemple, les commis pour le personnel de bureau et les électriciens pour les métiers d'entretien. Cependant, d'autres occupations que les occupations-cibles peuvent être retenues. La liste des occupations-cibles est la suivante:

Professionnels et techniciens	:	ingénieur analyste de l'informatique technicien de laboratoire dessinateur
Personnel de bureau	:	secrétaire sténographe dactylographe commis de bureau
Métiers d'entretien	:	électricien d'entretien charpentier-menuisier machiniste mécanicien de machines fixes
Journalier d'entretien	:	journalier
Ouvriers de production	:	manoeuvre à la production

La répartition des employés selon les différentes occupations n'a pas joué lors du choix de celles-ci pour fins d'analyse, cette répartition étant presque toujours inconnue.

Secteur industriel

Quatre secteurs industriels ont été retenus, soit:

- abattage et mines;
- fabrication;
- transport et communications;
- commerce et finances.

Le regroupement à l'intérieur des secteurs industriels a été fait à partir de l'information recueillie à Travail Québec, notamment selon le code industriel donné lors du dépôt de la convention collective.

Taille de l'unité de négociation

Il s'agit du nombre d'employés appartenant à l'unité de négociation. L'information provient généralement de Travail Québec qui recueille celle-ci lors du dépôt des conventions collectives*. Il s'agit toujours du chiffre correspondant à la convention analysée.

---

* Le chiffre exprime tous les employés visés par la convention, c'est-à-dire, tout le personnel de l'unité de négociation, membre ou non du syndicat. Le chiffre est fourni par l'employeur ou le syndicat. Il ne représente quelquefois qu'une approximation.

Les classes retenues pour les conventions de 500 employés et plus, sont les suivantes:

De 500 à 999 employés;

De 1 000 à 1 999 employés;

De 2 000 à 4 999 employés;

De 5 000 à 9 999 employés;

Plus de 10 000 employés.

Les classes retenues pour les conventions de moins de 500 employés, sont les suivantes:

De 15 à 99 employés;

De 100 à 199 employés;

De 200 à 299 employés;

De 300 à 399 employés;

De 400 à 499 employés.

Région administrative

Six régions ou ensembles de régions ont été retenues pour fins de publication. Il s'agit des divisions suivantes:

- Saguenay / Lac St-Jean;
- Québec;
- Trois-Rivières;
- Montréal;
- Côte Nord et Nouveau-Québec;
- autres régions, incluant les conventions s'appliquant pour toute la province.

C. Echantillon des conventions visant moins de 500 employés

L'échantillon a été constitué à partir de l'ensemble des conventions disponibles en mai 1980 au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

Les conventions des secteurs de la construction, de l'éducation, de la santé et de l'administration publique et celles des organismes gouvernementaux (Hydro-Québec, Société des Alcools du Québec, etc...) ont d'abord été exclues de cet ensemble pour que l'univers considéré corresponde le plus possible aux conventions du secteur privé.

On a également exclu les conventions visant moins de quinze employés et celles visant moins de cinquante employés de production, afin de ne retenir que des conventions s'appliquant à un nombre significatif d'employés et présentant un intérêt certains pour l'analyse de l'évolution des salaires par groupe occupationnel.

Ensuite, des conventions ont été sélectionnées au hasard de la consultation du fichier de Travail Québec, afin de répondre aux trois critères suivants:

1° respecter la distribution des employés couverts par des conventions collectives dans les grands secteurs industriels;

2° respecter la distribution des employés couverts par des conventions collectives selon la taille de l'unité de négociation;

3° permettre les calculs des augmentations de salaire en s'assurant de la disponibilité d'au moins deux conventions consécutives.

Les tableaux qui suivent rendent compte de la représentativité de l'échantillon selon le secteur industriel (tableau 1) et la taille de l'unité de négociation (tableau 2).

Tableau 1 - Secteur industriel

	Echantillon			Univers
	conventions	travailleurs		travailleurs
	nb	nb	%	%
abattage et mines	18	930	6,6	7,5
fabrication	71	10 311	72,7	69,4
transport et communication	16	733	5,2	7,4
commerce et finance	33	2 203	15,5	15,7
Total	138	14 177	100,0	100,0

Tableau 2 - Taille de l'unité de négociation

	Echantillon			Univers
	conventions	travailleurs		travailleurs
	nb	nb	%	%
De 15 à 99 travailleurs	89	4 733	33,4	30,9
De 100 à 199 travailleurs	31	4 009	28,3	28,4
De 200 à 299 travailleurs	10	2 470	17,4	17,6
De 300 à 399 travailleurs	5	1 647	11,6	11,9
De 400 à 499 travailleurs	3	1 318	9,3	11,2
Total	138	14 177	100,0	100,0

L'univers considéré comprend au total 2 893 conventions visant 285 298 travailleurs. L'échantillon représente donc 4,8% des conventions et 5,0% des travailleurs.

PROPOSITION

D'UN NOUVEL INDICATEUR

DE L'EVOLUTION DES SALAIRES

TABLE DES MATIERES

	Page
INTRODUCTION	91
LES AVANTAGES ET LES LIMITES DES INDICATEURS DE L'EVOLUTION DES SALAIRES	93
1- Travail Canada	93
1.1 Méthodologie	95
1.2 Utilisation des données	100
1.3 Conclusion	102
2- Statistique Canada	102
2.1 Méthodologie	104
2.2 Utilisation des données	105
2.3 Conclusion	107
L'INDICATEUR DEVELOPPE PAR LE BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION	108
UNE COMPARAISON DES DONNEES SUR L'EVOLUTION DES SALAIRES	115
1- Les augmentations annuelles des salaires dans les nouvelles conventions collectives	115
2- Les augmentations annuelles des salaires dans les conventions collectives en vigueur et la rémunération hebdomadaire moyenne	123
CONCLUSION	128
ANNEXE	129

INTRODUCTION

Dans le domaine de la rémunération, les principaux agents économiques (gouvernements, employeurs, syndicats) interviennent régulièrement pour ajuster les salaires. Qu'il s'agisse de déterminer les mandats pour la négociation, de décréter des hausses de salaires ou d'orienter l'intervention gouvernementale, il est essentiel qu'ils soient au courant des tendances récentes et sur une longue période de l'évolution des salaires.

Bien entendu, les données sur l'évolution des salaires ne constituent qu'une partie de l'information nécessaire pour déterminer les taux d'augmentation: la position de l'entreprise sur le marché, les profits réalisés, les "pattern" de règlement et la conjoncture socio-économique doivent également être pris en considération.

Avant de définir la nature, la quantité et la qualité des données qui permettront de suivre l'évolution des salaires, il faut connaître les questions auxquelles le système d'information doit répondre pour satisfaire les usagers.

En premier lieu, il importe à l'employeur et au syndicat d'être informés des modifications affectant les salaires à mesure qu'elles surviennent. On parlera habituellement des modifications qui se sont produites au cours d'un trimestre ou même au cours d'un mois. Ces informations permettent aux agents de prendre des décisions qui tiennent compte des derniers développements.

Deuxièmement, il importe à l'employeur et au syndicat de savoir si ces modifications reflètent une tendance bien définie.

On parlera habituellement des modifications survenues au cours d'une ou de quelques années. A partir de l'observation de l'évolution des salaires dans un passé plus ou moins récent, on peut projeter cette évolution dans l'avenir et prendre des décisions pour l'avenir sur la base de cette projection.

Troisièmement, les gouvernements, dans la mesure où ils envisagent la possibilité d'une intervention correctrice, veulent connaître l'impact de ces modifications en longue période de façon à comparer l'évolution des salaires à d'autres indicateurs économiques tels les profits et la productivité. Bien entendu, ils veulement aussi connaître l'impact de leur intervention sur l'évolution des salaires.

La nature de l'information requise se précise donc à mesure que les questions sont formulées. Pour ce qui est de la quantité et de la qualité de l'information, il semble préférable de rechercher une base de renseignements représentative dont l'exploitation ne soit pas trop onéreuse.

Dans la première partie de cette étude, les principaux indicateurs de l'évolution des salaires disponibles sur le marché sont présentés. Une appréciation de la méthodologie propre à chaque indicateur et une analyse des possibilités d'utilisation des données permettront de constater que les réponses apportées aux questions soulevées dans les paragraphes précédents, ne sont pas toujours satisfaisantes. L'objet de la deuxième partie est de présenter l'indicateur développé par le Bureau de recherche sur la rémunération, indicateur qui se veut plus représentatif de l'évolution des salaires. Dans la troisième partie, les données qui résultent de l'application de la méthodologie propre à chaque indicateur sont comparées.

LES AVANTAGES ET LES LIMITES DES INDICATEURS DE L'EVOLUTION DES SALAIRES

Les indicateurs de l'évolution des salaires actuellement disponibles sont peu nombreux. Les plus connus et couramment utilisés sont ceux produits par Travail Canada et Statistique Canada.

1. Travail Canada[1]

Les renseignements présentés sont extraits des conventions collectives visant 500 travailleurs ou plus, au Canada, dans les industries autres que celle de la construction.

Ces renseignements portent sur l'évolution des taux de salaire de base prévus dans les conventions collectives. Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie de travailleurs qualifiés la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation.

La présentation des renseignements permet de distinguer deux réalités. Premièrement, on considère les augmentations annuelles[2] des taux de salaires de base pendant le période d'application des conventions conclues au cours d'un trimestre. Ces augmentations reflètent des décisions prises dans un contexte économique particulier et reposent sur une estimation de l'augmentation moyenne de salaire qui prévaudra dans le futur. On a pris soin de séparer

(1) Voir la publication de Travail Canada: Données sur le travail.

(2) Il s'agit de l'augmentation annuelle moyenne à taux composé des salaires de base. Pour une convention d'une durée de trois ans, ceci veut dire qu'on calcule l'augmentation totale du salaire de base pour la durée de la convention (par exemple 32,5%) et qu'on ramène cette augmentation sur une base annuelle, soit un taux annuel moyen de 9,8%.

les augmentations annuelles des taux de salaire de base pour les conventions qui renferment une clause d'indemnité de vie chère et celles qui n'en renferment pas. La présentation des résultats permet en outre de distinguer les augmentations selon le groupe d'industries, selon la durée des conventions et selon qu'il s'agit d'augmentations entrant en vigueur lors de la 1re, 2e, 3e ou 4e période de 12 mois d'application de la convention.

Deuxièmement, on considère les augmentations annuelles des taux de salaire de base prévus dans toutes les conventions collectives en cours. Ces augmentations nous montrent l'effet des ententes salariales conclues à divers moments sur l'évolution générale annuelle des taux de salaire de base. On peut suivre l'augmentation des taux de base à l'aide d'indices mensuels résultant du rapport entre les moyennes mensuelles des taux de base et la moyenne de l'année 1971. Ces indices mensuels sont présentés pour chaque grand groupe d'industries et pour l'ensemble des industries (sauf l'industrie de la construction). Quant à la progression annuelle des taux de base, elle est calculée à chaque mois en rapportant la moyenne d'un mois donné sur la moyenne du même mois de l'année précédente.

Comme on peut le constater, les renseignements publiés par Travail Canada, concernant les augmentations des taux de base dans les conventions conclues au cours d'un trimestre et dans toutes les conventions collectives en cours, permettent à différents agents économiques:

- de connaître les modifications des salaires à mesure qu'elles se produisent;

- de savoir si ces modifications reflètent une tendance définie;

- de connaître l'impact de ces modifications en longue période sur le niveau des salaires.

Compte tenu de la diffusion importante des données de Travail Canada et du petit nombre d'indicateurs de l'évolution des salaires, on comprendra que ces données sont susceptibles d'être utilisées par toute personne intéressée à suivre l'évolution des salaires.

1.1 Méthodologie

Il faut être prudent lorsqu'on interprète les données de Travail Canada concernant l'évolution des salaires dans le cadre des grandes conventions collectives. Le choix d'un taux d'augmentation parmi ceux publiés par Travail Canada ne devrait être fait qu'après avoir considéré les effets possibles de la méthodologie.

1) Taux de base

Rappelons d'abord que l'évolution des taux de salaire dans les conventions collectives est représentée par l'évolution du taux de base, soit le taux qui s'applique à la catégorie de travailleurs qualifiés la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation.

La notion de "taux de base" présente l'avantage d'être simple et relativement stable quelque soit la convention considérée. On peut lui reprocher de ne représenter qu'un très petit nombre de travailleurs et une seule occupation par convention, ce qui implique que l'augmentation du taux de base ne reflète pas toujours les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. De plus, le taux de base est sensible à certaines pressions particulières, telles les politiques de relèvement des bas salaires susceptibles de provoquer une évolution plus rapide des taux minimums de salaire.

2) Echantillon

Pour ce qui concerne l'échantillon des conventions de 500 travailleurs et plus, il faut reconnaître qu'il représente une part importante et significative de la main-d'oeuvre syndiquée. On ne peut par ailleurs que s'interroger sur l'évolution des salaires dans les conventions visant moins de 500 travailleurs ou sur l'évolution des salaires des travailleurs non-syndiqués. De plus, il faut remarquer que les renseignements sont présentés par groupe d'industries soit les industries manufacturières (bien durables et biens non durables) et non-manufacturières ou bien, les industries commerciales et non-commerciales. Les données sont donc très agrégées et ne répondent pas toujours aux besoins des usagers dans certains secteurs industriels.

3) Mode de calcul

a) conventions conclues au cours d'un trimestre

Considérons maintenant les augmentations annuelles moyennes des taux de salaire de base pendant la période d'application des conventions conclues au cours d'un trimestre. Pour obtenir l'augmentation annuelle moyenne au cours de la période d'application de la convention, les taux de base retenus par Travail Canada sont ceux qui étaient en vigueur à la dernière journée d'application de la convention antérieure et à la dernière journée prévue d'application de la nouvelle convention.

Dans le cas du taux de base en vigueur à la dernière journée d'application de la convention antérieure, Travail Canada a prévu d'ajuster ce taux des montants d'indemnité de vie chère intégrés au taux de base. Pour ce qui concerne le taux de base en vigueur à la dernière journée prévue d'application de la nouvelle convention, les montants à verser en vertu de la clause d'indemnité de vie chère ne sont pas inclus dans le salaire prévu dans la convention parce qu'ils ne sont pas connus au moment de la conclusion de la convention.

On conçoit alors qu'il est important de distinguer les augmentations des taux de base calculées à partir de conventions sans clause d'indexation de celles qui contiennent une clause d'indexation. Alors que les augmentations provenant des conventions sans clause reflèteront la croissance des salaires effectivement versés, celles provenant des conventions avec clause seront sous-estimées car le dernier taux de la convention nouvelle est susceptible d'être ajusté. Cet ajustement ne peut être estimé correctement sans tenir compte des caractéristiques de chaque clause d'indexation. De plus, les sommes forfaitaires versées en vertu de la clause d'indemnité de vie chère et non intégrées au salaire ne sont pas prises en compte.

Dans ces conditions, seules les augmentations annuelles moyennes des taux de base dans les conventions sans clause d'indexation constituent un indicateur valable de l'évolution des salaires. On sait que cet indicateur nous renseigne sur l'augmentation annuelle moyenne pour la durée de la convention. Il peut être intéressant de ne considérer que l'augmentation accordée pour la première période de 12 mois de la convention: cette augmentation présente l'avantage de refléter plus précisément la réaction des agents économiques aux conditions actuelles du marché et diminue l'impact des erreurs d'anticipation liées aux augmentations prévues pour la 2e et la 3e période de 12 mois de la convention. Malheureusement, Travail Canada, à chaque trimestre, ne publie les renseignements sur les augmentations entrant en vigueur lors de la 1re, 2e, 3e ou 4e période de 12 mois d'application de la convention que pour l'ensemble des conventions, sans distinguer celles qui contiennent une clause d'indexation et celles qui n'en contiennent pas. Ces renseignements sont cependant disponibles dans la publication annuelle.

Un dernier point à noter concernant les augmentations annuelles pendant la période d'application des conventions conclues au cours d'un trimestre, porte sur le calcul de ces augmentations annuelles. Règle générale, la méthode de calcul utilisée par Travail Canada est valable dans la mesure où les ajustements de salaire sont annuels et s'appliquent pour des périodes de 12 mois: dans ce cas, les taux d'augmentation des taux de salaire reflètent les gains réalisés au cours de chacune des années de la convention. Par contre, il est fréquent que les ajustements de salaire soient irréguliers. On retrouve parfois deux augmentations au cours d'une même période de 12 mois ou encore une seule augmentation en vigueur pendant 13 mois ou plus. En comparant le dernier taux de salaire de la convention actuelle à celui de la convention précédente, on calcule en fait l'augmentation du taux de salaire et on surestime dans certains cas l'augmentation des gains annuels qui en résulte.

	1er mois	6e mois	7e mois	12e mois
Convention précédente				5,00 $
Convention actuelle* (Cas 1)	5,60 $	5,60 $	5,60 $	5,60 $
Convention actuelle* (Cas 2)	5,30 $	5,30 $	5,60 $	5,60 $

* Durée 1 an

Dans le cas 1, l'augmentation des gains et celle du taux de salaire sont identiques; dans le cas 2, l'augmentation du taux de salaire est de 12% alors que les gains ont augmenté de 9% en moyenne.

b) conventions collectives en cours

Il reste à examiner l'impact de la méthodologie de Travail Canada sur le calcul des augmentations annuelles des taux de salaire de base prévus dans toutes les conventions collectives en cours. On peut, premièrement, remarquer que les augmentations avec effet rétroactif sont incluses dans le mois de la conclusion d'une entente: il n'est pas pratique en effet de réviser continuellement les données antérieures en incluant ces augmentations dans le mois où elles ont pris effet.(3) Par exemple, une entente peut être conclue en juin et prévoir un rajustement de 8% des salaires, rétroactif en janvier: cette augmentation de 8% du taux de base n'est pas prise en compte dans les conventions en cours entre janvier et mai; c'est seulement à partir du mois de juin (mois de la conclusion de l'entente) que l'augmentation de 8% entre dans le calcul des augmentations annuelles.

La conséquence de ce procédé, c'est que les taux de base ne représentent pas adéquatement l'évolution des montants effectivement versés aux travailleurs au cours des années. L'impact est d'autant plus important, si l'on ne considère que les conventions de 500 employés et plus au Québec, que plusieurs grandes conventions du secteur public-parapublic sont négociées simultanément et comprennent des clauses de rétroactivité qui affectent les salaires jusqu'à un an et même plus, avant la date de signature.

(3) Travail Canada, Données sur le travail.

Deuxièmement, pour les conventions prévoyant l'intégration d'une partie ou de la totalité de l'indemnité de vie chère mobile en vigueur, Travail Canada ajoute le montant intégré aux taux de base de la convention qui prend fin. Par exemple, certaines conventions prévoient qu'à chaque trimestre, un montant résultant de l'application de la clause de vie chère vient accroître le taux de salaire. Ces ajustements trimestriels ne sont pas pris en compte à mesure qu'ils sont effectués dans la convention, mais seulement à la fin de la convention. Bien entendu, les montants non-intégrés ne sont jamais pris en compte. Donc, pour les conventions avec clause d'indexation, le décalage dans l'évolution du taux de base par rapport aux montants effectivement versés est encore plus grand.

Les données sur les taux de base prévus dans toutes les conventions collectives en cours visent à indiquer les variations du salaire à mesure qu'elles se produisent pendant la période d'application de toutes les conventions étudiées.(4) Comme on peut le constater, ce but est difficile à atteindre compte tenu des problèmes reliés à la prise en compte de la rétroactivité et de l'indexation.

1.2 Utilisation des données

L'utilité des données de Travail Canada est généralement reconnue, malgré les difficultés d'interprétation entraînées par la méthodologie, car certaines données demeurent très significatives. Ainsi, dans le cas de toutes les conventions collectives en cours, on peut diminuer l'impact du décalage causé par les clauses de rétroactivité et d'indexation, en choisissant de mesurer l'évolution des salaires sur une période relativement longue (5 ans en moyenne). Dans le cas des conventions collectives conclues au cours d'un trimestre, nous avons démontré dans les pages précédentes(5) qu'il était

(4) Travail Canada, Données sur le Travail.

(5) Pages 97-98

préférable de ne retenir que les augmentations des taux de base dans les conventions sans clause d'indexation et qu'il pouvait être intéressant de ne considérer que l'augmentation pour la première période de 12 mois de la convention, cette augmentation reflétant plus précisément la réaction des agents économiques aux conditions actuelles du marché.

Ces précautions dans le choix des données n'éliminent pas toutes les difficultés reliées à la méthodologie. Dans une étude du Conseil économique du Canada (6), on a comparé le taux de salaire de base des grandes conventions collectives du secteur public et du secteur privé pour les ententes conclues entre 1973 et 1975. Or la comparaison privé-public met en relation des taux de salaire applicables à des catégories fort différentes d'employés. En effet, on compare le salaire de base de travailleurs non spécialisés ou semi-spécialisés du secteur privé (manoeuvre, préposés à l'entretien, ...) au salaire de base de travailleurs spécialisés ou professionnels du secteur public (enseignants, infirmières, policiers, pompiers, ...). Compte tenu de la définition même du taux de base et de l'application différente qui en résulte pour le secteur public et le secteur privé, on comprendra qu'une telle comparaison est inacceptable.

De plus, dans cette même étude, on a utilisé les taux de base dans les conventions avec et sans clause d'indexation. Comme on l'a expliqué précédemment (7), lorsqu'on considère les augmentations annuelles moyennes des taux de salaire de base pendant la période d'application des conventions conclues au cours d'un trimestre ou d'une année, il est préférable de ne retenir, comme indicateur de l'évolution des salaires, que les augmentations des taux de base dans les conventions sans clause d'indexation. C'est d'ailleurs la décision qui a été prise dans une étude effectuée pour la Commis-

(6) La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives: une analyse des secteurs privé et public, Jean-Michel Cousineau et Robert Lacroix, Conseil économique du Canada, 1977.
(7) Voir page 97.

sion de lutte contre l'inflation (8) et utilisant la même banque de données.

1.3 Conclusion

En conclusion, les données relatives aux taux de salaire de base publiées par Travail Canada constituent un indicateur pertinent pour suivre l'évolution des salaires. L'utilisation de ces données pose par contre certains problèmes et nécessite plusieurs réserves en raison de la méthodologie suivie et de la définition même du taux de base.

2. Statistique Canada

Plusieurs concepts sont utilisés par Statistique Canada pour mesurer l'évolution de la rémunération. On remarque en particulier les suivants: la rémunération des salariés, les salaires et traitements, la rémunération hebdomadaire moyenne et les gains horaires moyens. Etant donné l'objet de la présente étude, il faut rechercher parmi ces concepts celui qui se rapproche le plus du salaire, c'est-à-dire du salaire régulier.

Les données sur la "rémunération des salariés" visent les salaires ou traitements et les revenus supplémentaires liés à l'emploi. On ne retiendra pas ce concept pour suivre l'évolution des salaires puisqu'il renferme des éléments qui s'ajoutent au salaire. Quant aux "gains horaires moyens" ils sont calculés à partir de la rémunération hebdomadaire totale et ne visent que les ouvriers. Il nous reste donc à considérer les données sur les "salaires et traitements" et celles sur la "rémunération hebdomadaire moyenne".

(8) Facteurs déterminants des ententes salariales négociées au Canada (1966-1975), par Auld, Christofides, Swidinski et Wilton, 1979.

Pour ce qui concerne les "salaires et traitements", ils ont l'intérêt de représenter les gains bruts avant toute déduction d'impôt, de cotisations d'assurance-chômage, de cotisations aux régimes de pension et aux autres caisses d'assurance sociale. D'autre part, ils comprennent un certain nombre d'éléments divers tels les primes au rendement, les gains pour travail supplémentaire, les commissions, les pourboires et gratifications, les paiements en nature comme le gîte et le couvert gratuit ainsi que des indemnités imposables comme les indemnités de vie chère et les allocations au titre des jours chômés et des congés de maladie. Les sources de données comprennent les dossiers administratifs, les recensements, les enquêtes par sondage et certaines estimations. On se rend compte que le concept demeure englobant et qu'il serait préférable d'en trouver un qui se rapproche plus de la notion de salaire régulier.

A cet égard la "rémunération hebdomadaire moyenne" constitue un indicateur plus approprié pour mesurer l'évolution des salaires, en plus de reposer sur une base de données plus précise. Elle comprend les salaires, la rémunération au taux régulier et à la pièce, les commissions régulières, les primes au rendement, les primes de vie chère et autres gratifications versées régulièrement, les gains pour travail supplémentaire et les paiements versés aux personnes en congé payé. Ce concept de rémunération ne comprend pas les frais supplémentaires de main-d'oeuvre, les paiements en nature et le gîte, les frais de déplacements, les indemnités de retraite, les jetons de présence et toutes autres gratifications versées à intervalles irréguliers et peu fréquents. Ces données sont tirées des déclarations des établissements employant 20 salariés ou plus (syndiqués ou non) lors de la dernière période de paie du mois. Toutes les branches d'activité économique sont prises en compte dans l'enquête à l'exception de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, de l'éducation et des services connexes, des services médicaux et sociaux, des organismes religieux, des ménages, de l'administration publique et de la défense.

2.1 Méthodologie

La principale difficulté avec le concept de "rémunération hebdomadaire moyenne", c'est l'influence des gains pour travail supplémentaire. Les changements dans la fréquence du surtemps rémunéré à taux majoré sont habituellement cycliques; conséquemment les données sur la rémunération hebdomadaire reflètent non seulement l'évolution des salaires mais en même temps l'intensité de l'activité économique qui entraîne une variation dans les gains pour travail supplémentaire.

On pourrait tenter de raffiner le concept de "rémunération hebdomadaire moyenne" en éliminant l'influence des gains pour travail supplémentaire ou en estimant l'importance de ces gains par rapport au salaire. On obtiendrait ainsi un indicateur plus précis de la tendance de l'évolution des salaires. Malheureusement, il ne semble pas possible dans les conditions actuelles, d'en arriver à ce résultat.

Une autre difficulté provient de l'influence de la variation des heures de travail sur la variation de la rémunération hebdomadaire. La rémunération hebdomadaire comprend deux éléments: la rémunération et les heures de travail par semaine. Comme il est question de mesurer l'évolution des salaires, il serait préférable de ne retenir comme variable analysée que l'élément rémunération, soit la rémunération horaire. On peut constater dans l'exemple ci-dessous que la variation du salaire hebdomadaire peut être contraire à la variation du salaire horaire dans le cas d'une diminution d'heures de travail et d'une augmentation du salaire:

Exemple

	Période 1	Période 2
Salaire horaire	6,00 $	6,60 $
Heures par semaine	40	35
Salaire hebdomadaire	240 $	231 $

L'influence de la variation des heures de travail sur l'évolution des salaires est probablement secondaire par rapport à celles de la prise en compte des gains pour travail supplémentaire; néanmoins, plus la période étudiée s'allonge, plus la fréquence des variations des heures de travail risque d'augmenter et dans ce cas, la croissance du salaire hebdomadaire ne reflète pas que l'évolution des salaires, mais également les variations dans les heures de travail.

Il faut remarquer en plus que la rémunération hebdomadaire comprend la rémunération des travailleurs à temps partiel et occasionnels. Les changements dans le nombre de travailleurs de ces catégories, comme ceux dans la fréquence du surtemps, peuvent être cycliques; conséquemment, comme nous l'avons fait remarquer au sujet des gains pour travail supplémentaire, les données sur la rémunération hebdomadaire reflètent non seulement l'évolution des salaires, mais en même temps l'intensité de l'activité économique qui entraîne une variation dans le nombre de travailleurs occasionnels et à temps partiel.

2.2 Utilisation des données

L'envergure de l'enquête sur la "rémunération hebdomadaire moyenne" permet de suivre l'évolution des salaires pour l'ensemble des travailleurs et pas seulement pour les syndiqués; de plus, parmi les indicateurs globaux de l'évolution des salaires dont nous avons parlé, c'est celui qui se rapproche le plus de la notion de salaire.

La "rémunération hebdomadaire moyenne" présente donc l'avantage d'être un indicateur global de l'évolution des salaires comme peuvent l'être les "salaires et traitements". Ces indicateurs servent surtout à mesurer les tendances dans l'évolution des salaires. On établira par exemple des comparaisons entre la croissance de la "rémunération hebdomadaire moyenne" au Québec, en Ontario et au Canada,

ou encore entre la croissance des "salaires et traitements" et celle de la productivité. Cette utilisation, malgré les imprécisions dont nous avons fait état, est justifiable pour autant qu'on se limite à des comparaisons de tendances historiques: en effet, à moyen terme les gains pour travail supplémentaire représentent une part relativement constante de la rémunération hebdomadaire. On peut ainsi à l'aide de la moyenne des augmentations annuelles de la rémunération hebdomadaire, calculée pour un certain nombre d'années, refléter la moyenne des augmentations annuelles des salaires au cours de la période considérée.

Il arrive que cet indicateur global de l'évolution des salaires serve à des fins d'indexation: par exemple, l'indexation annuelle de l'indemnité accordée aux députés du Québec[9]. En effet, cette indemnité est indexée annuellement en fonction de l'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne au Canada. De même on a proposé[10] d'utiliser l'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne au Québec pour ajuster le taux général du salaire minimum. A cause des remarques déjà mentionnées au sujet de l'influence des gains pour travail supplémentaire, et des variations dans le nombre d'heures de travail ou dans le nombre d'employés occasionnels et à temps partiel, on comprendra que la décision d'ajuster annuellement des niveaux de salaire selon la rémunération hebdomadaire moyenne laisse à désirer.

---

(9) Lois de la Législature, Statuts refondus, 1964, chpa. 6, Art. 92.

(10) Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et des conditions minima de travail, Travail Québec, vol. 11, no 2, mai 1975, p. 73.

2.3 Conclusion

Les données sur la rémunération hebdomadaire moyenne, publiées par Statistique Canada, constituent un indicateur valable car elles permettent de suivre l'évolution des salaires de l'ensemble des travailleurs, syndiqués ou non. Par contre, compte tenu des facteurs cycliques influençant les données annuelles, la rémunération hebdomadaire moyenne ne peut constituer un indicateur satisfaisant de l'évolution des salaires à court terme.

L'INDICATEUR DEVELOPPE PAR LE BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION

Après avoir considéré les problèmes posés par la méthodologie utilisée par Travail Canada et Statistique Canada, dans la définition de leur indicateur respectif de l'évolution des salaires, le Bureau de recherche sur la rémunération a mis sur pied un projet visant à améliorer la précision et la représentativité des données sur l'évolution des salaires.

Les observations qui suivent font ressortir les différences qui existent entre les indicateurs de Travail Canada et de Statistique Canada d'une part, et celui développé par le Bureau de recherche sur la rémunération. On comprendra mieux ainsi les raisons qui ont amené le Bureau à produire de nouvelles données et on pourra apprécier les avantages et les limites de la méthodologie adoptée.

a) Base des données

Comme c'est le cas pour Travail Canada, la base des données est constituée des taux de salaire apparaissant dans les conventions collectives. L'indicateur portera donc sur l'évolution des salaires des travailleurs syndiqués seulement. Par comparaison avec les données sur la rémunération hebdomadaire moyenne publiées par Statistique Canada, la base de données choisie est plus restreinte, puisqu'elle ne rejoint pas les non-syndiqués.

D'autre part, il faut dire que la base des données est plus étendue que celle de Travail Canada pour le Québec. Elle comprend:

1° l'emsemble des conventions collectives couvrant 500 employés et plus au Québec, qu'elles soient de compétence fédérale ou provinciale, en excluant cependant les conventions collectives des secteurs public et parapublic du Québec ainsi que celles du secteur de la construction;

2- un échantillon de conventions collectives de moins de 500 employés excluant les conventions collectives des secteurs public et parapublic du Québec ainsi que celles du secteur de la construction;

3- l'ensemble des conventions collectives des secteurs public et parapublic du Québec.

De plus, la base des données comprend l'ensemble des conventions collectives couvrant 500 employés et plus du gouvernement fédéral et l'ensemble des conventions collectives du gouvernement ontarien.

Alors que l'indicateur de Travail Canada rend compte de l'évolution des salaires dans les grandes conventions collectives seulement, l'indicateur développé par le Bureau de recherche sur la rémunération permet de comparer l'évolution des salaires dans les grandes conventions et dans les conventions visant moins de 500 employés. Il permet de comparer l'évolution des salaires du secteur privé (grandes et petites conventions) avec celle du secteur public (conventions des secteurs public et parapublic québécois, conventions du gouvernement fédéral, conventions du gouvernement ontarien).

Comme l'indicateur de Travail Canada, celui du Bureau de recherche sur la rémunération permet d'une part, d'identifier la tendance de l'évolution générale annuelle des salaires par l'analyse des augmentations de salaire dans toutes les conventions collectives en cours et, d'autre part, de prévoir l'évolution des salaires par l'analyse des augmentations de salaire pendant la période d'application des conventions conclues au cours d'un trimestre.

b) Taux de salaire

Alors que Travail Canada utilise le taux de base pour calculer l'évolution des salaires, le Bureau de recherche sur la rémunération, pour chaque convention analysée, utilise le taux minimum et le taux maximum ou bien le taux unique de chaque occupation choisie; un maximum de dix occupations peuvent être choisies. Ces occupations doivent être réparties dans les familles d'emploi différentes autant que possible.

Pour chaque famille des occupations-cibles ont été identifiées, par exemple, les commis pour le personnel de bureau ou les électriciens pour les métiers d'entretien. Cependant, d'autres occupations que les occupations-cibles peuvent être retenues. La liste des occupations-cibles est la suivante:

Professionnels et techniciens:	- ingénieur - analyste en informatique - dessinateur - technicien en génie - technicien en laboratoire
Employés de bureau:	- dactylographe - sténographe - secrétaire - commis - messager
Métiers d'entretien:	- électricien - mécanicien de machines fixes - charpentier-menuisier - mécanicien - machiniste
Journalier d'entretien:	- concierge - balayeur - laveur - journalier
Employés de production:	- journalier et manoeuvre

Le choix de plusieurs occupations et de plusieurs taux permet de mieux refléter les augmentations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation, que le choix d'un seul taux par convention s'appliquant à une catégorie de travailleurs seulement.

c) Mode de calcul

Pour chaque occupation choisie dans une convention, on calcule les augmentations de salaire à partir du taux de salaire horaire moyen versé pour une année de façon à refléter les gains annuels. On trouvera en annexe un exemple de la méthode de calcul ainsi que la comparaison avec la méthode utilisée par Travail Canada.

L'indicateur du Bureau de recherche sur la rémunération permet donc de suivre l'évolution des salaires versés, par opposition à celui de Travail Canada qui nous renseigne sur l'évolution des taux de salaire.

Au chapitre de l'indexation, les taux de salaire sont ajustés pour tenir compte des montants forfaitaires dont l'intégration au salaire est prévue dans la convention. Cet ajustement est calculé à partir d'hypothèses concernant la croissance de l'indice des prix à la consommation pour la durée des conventions analysées.

Comme on l'a mentionné précédemment, Travail Canada, pour sa part, n'inclut pas les montants à verser en vertu de la clause d'indemnité de vie chère parce qu'ils ne sont pas connus au moment de la conclusion de la convention. Compte tenu du grand nombre de conventions contenant une clause d'indexation, un indicateur de l'évolution des salaires se doit de prendre en compte les montants forfaitaires intégrés au salaire, sans quoi les variations de salaire seront constamment sous-estimées.

Pour ce qui concerne les augmentations calculées à partir des conventions collectives en vigueur, la souplesse du programme informatique permet d'inclure les ajustements de salaire à la date d'application, même lorsque rétroactive. Ce procédé constitue une amélioration par rapport à celui de Travail Canada qui inclut les augmentations avec effet rétroactif seulement dans le mois de la conclusion de la convention collective.

d) Variable de contrôle

Dans ses publications, Travail Canada distingue certaines variables, telles la présence ou non d'une clause d'indexation dans la convention, l'âge et la durée de la convention, ainsi que le groupe d'industries, à savoir les industries manufacturières (bien durables et biens non-durables) et non-manufacturières ou bien les industries commerciales et non-commerciales.

L'indicateur développé par le Bureau de recherche sur la rémunération, pour sa part, permet une présentation des données selon les mêmes variables, mais aussi selon la famille d'emploi, la taille de l'unité de négociation, la région administrative ainsi que selon une subdivision plus détaillée des secteurs industriels.

UNE COMPARAISON DES DONNEES
SUR L'EVOLUTION DES SALAIRES

Les trois indicateurs présentés dans cette étude projettent une image de l'évolution des salaires. Cette image peut différer d'un indicateur à l'autre, car elle est constituée à partir de données influencées par différents choix conceptuels et méthodologiques. Dans ces conditions, il peut être intéressant de comparer les taux d'augmentation des salaires, fournis par chaque indicateur, et de faire apparaître les conséquences de certains choix conceptuels ou méthodologiques.

1- Les augmentations annuelles des salaires dans les nouvelles conventions collectives.

Influence de la méthode de calcul

Dans le tableau 1, les augmentations annuelles de salaire, telles que publiées par le Bureau de recherche sur la rémunération, sont comparées à celles qu'il obtiendrait en utilisant la méthode de calcul de Travail Canada. Autrement dit, tous les choix méthodologiques et conceptuels faits par le Bureau sont respectés dans la première partie du tableau; dans la deuxième partie, ces choix sont également respectés, sauf pour ce qui concerne la méthode de calcul qui correspond à celle de Travail Canada.

Tableau 1

Augmentations annuelles des salaires
dans les conventions collectives
signées annuellement entre le 1er juillet et le 30 juin

500 employés et plus

Secteur privé - Québec

Ensemble des conventions

Méthode de calcul du BRR (taux moyen) (1)	1974-75	75-76	76-77	77-78	78-79
Unités de négociation	42	41	60	48	60
Nombre d'employés	43 588	55 009	67 055	54 689	67 499
Taux minimun et unique					
Augmentation annuelle (%) moy.	17,1	15,9	10,1	7,8	9,9
1ère période de 12 mois	22,8	21,3	13,8	8,2	10,8
2è période de 12 mois	11,6	10,0	7,3	7,6	8,1
3è période de 12 mois	9,1	7,1	6,3	9,5	5,8
Méthode de calcul de Travail Canada (taux de fin de période)(2)					
Unités de négociation	42	41	60	48	60
Nombre d'employés	43 588	55 009	67 055	54 689	67 499
Taux minimum et unique					
Augmentation annuelle % moy.	17,5	16,2	10,4	7,9	10,2
1ère période de 12 mois	24,6	22,8	15,3	9,3	11,7
2è période de 12 mois	10,8	10,1	6,3	6,8	7,3
3è période de 12 mois	9,6	5,5	6,4	10,2	5,9

Sources:

(1) La Croissance des Salaires dans les Conventions Collectives du Secteur Privé 1971 - 1979, Rémunération au Québec, Données et Analyses, No.1, juin 1980, Bureau de recherche sur la rémunération, Conseil du Trésor, Gouvernement du Québec, p. 31.

(2) Traitements particuliers effectués pour le Bureau de recherche sur la rémunération.

Comme on peut le constater, les augmentations annuelles moyennes ne sont pas tellement influencées par le changement de méthode de calcul: l'écart varie entre 0,1 et 0,4. Par contre les augmentations pour la première période de 12 mois sont moins élevées (l'écart varie entre -0,9 et -1,8), lorsqu'on considère les résultats publiés par le Bureau de recherche sur la rémunération; en effet, puisque dans ce cas la méthode de calcul tient compte de l'augmentation des taux moyens et non pas de l'augmentation du taux du dernier mois, les résultats sont inférieurs dans la mesure où les augmentations de salaires sont accordées plus d'une fois par année.

Influence de l'ensemble des différences méthodologiques et conceptuelles.

Les données présentées dans le tableau 2 permettent de comparer l'image de l'évolution des salaires projetée par l'indicateur du Bureau de recherche sur la rémunération et celle projetée par celui de Travail Canada, compte tenu de toutes les différences entre ces deux indicateurs: taux de salaire retenus, échantillons différents, méthodes de calcul différentes, prise en compte de l'indexation etc...

Tableau 2

Augmentations annuelles des salaires
dans les conventions collectives
signées annuellement entre le 1er juillet et le 30 juin

500 employés et plus

Secteur privé - Québec

Ensemble des conventions

	1974-75	75-76	76-77	77-78	78-7
Bureau de recherche sur la rémunération					
Unités de négociation	42	41	60	48	6
Nombre d'employés	43 588	55 009	67 055	54 689	67 49
Taux minimum et unique					
Augmentation annuelle (%) moy.	17,1	15,9	10,1	7,8	9,
1ère période de 12 mois	22,8	21,3	13,8	8,2	10,
Travail Canada					
Unités de négociation	57	81	87	80	12
Nombre d'employés	58 031	108 843	106 114	93 353	157 21
Taux de base					
Augmentation annuelle (%) moy.	16,3	13,7	9,0	8,4	8,
1ère période de 12 mois	21,3	18,6	11,2	8,8	8,

Sources: Bureau de recherche sur la rémunération, op. cit., p.31. Travail Canada- Données inédites.

Dans l'ensemble, les données permettent de constater une différence appréciable au niveau des augmentations annuelles moyennes et au niveau des augmentations pour la première période de douze mois.

Ecart (en valeur absolue)	1974-75	75-76	76-77	77-78	78-79
Augmentation annuelle moy.	0,8	2,2	1,1	0,6	1,6
lère période de 12 mois	1,5	2,7	2,5	0,6	1,9

L'écart entre les données de Travail Canada et celles du Bureau de recherche sur la rémunération n'est pas démesuré, malgré les différences méthodologiques importantes. Cette situation s'explique principalement par l'introduction simultanée de procédures qui influencent les taux d'augmentation des salaires à la hausse (i.e. prise en compte des clauses d'indexation) et à la baisse (i.e. méthode de calcul).

D'autre part, il faut considérer la différence importante entre le nombre de conventions dans l'échantillon de Travail Canada et celui dans l'échantillon du Bureau de recherche sur la rémunération. La définition du "secteur privé" utilisée par le Bureau est plus restrictive que celle de Travail Canada. Elle exclut entre autres certaines entreprises, telles l'Hydro-Québec, la Société des Alcools du Québec, Sidbec, Radio-Canada, le Conseil National de Recherche, parce qu'il s'agit en fait d'organismes gouvernementaux ou de sociétés d'Etat. Certaines conventions sont exclues de l'échantillon car elles visent moins de 500 employés au Québec, même si elles visent plus de 500 employés au Canada. D'autres conventions n'entrent pas dans l'échantillon du Bureau, même si elles entrent dans celui de Travail Canada, en raison des renseignements divergents obtenus par Travail Québec et Travail Canada sur le nombre d'employés couverts par la convention. Bien entendu cette différence au niveau des échantillons

rend difficile la comparaison des données du Bureau avec celles de Travail Canada. Il faut considérer surtout que ces deux indicateurs ne recouvrent pas tout à fait la même réalité quant à la définition du secteur privé québécois; conséquemment, l'image de l'évolution des salaires dans le secteur privé québécois peut changer selon l'indicateur.

Influence de la prise en compte des clauses d'indexation

Parmi les procédures importantes susceptibles d'influencer les taux d'augmentation des salaires, on retrouve la prise en compte de l'indexation. Il faut se rappeler que l'indicateur du Bureau de recherche sur la rémunération comprend les montants intégrés au salaire en vertu de la clause d'indexation, alors que celui de Travail Canada ne comprend pas ces montants.

Dans le tableau 2, on a constaté un écart appréciable entre ces deux indicateurs pour les taux d'augmentation applicables à l'ensemble des conventions. Voyons maintenant, à l'aide du tableau 3, dans quelle mesure cet écart devient important lorsqu'on ne considère que les conventions avec clause d'indexation. (Voir tableau 3 à la page suivante).

Ce tableau montre qu'au niveau des augmentations annuelles moyennes, l'écart entre les indicateurs est plus grand: les taux d'augmentation publiés par le Bureau de recherche sur la rémunération sont considérablement plus élevés pour certaines années.

Tableau 3

Augmentations annuelles des salaires
dans les conventions collectives
signées annuellement entre le 1er juillet et le 30 juin

500 employés et plus

Secteur privé - Québec

Conventions avec clause d'indexation

	1974-75	75-76	76-77	77-78	78-79
Bureau de recherche sur la rémunération					
Unités de négociation	29	20	20	18	22
Nombre d'employés	25 639	19 519	22 410	14 928	19 333
Taux minimum et unique					
Augmentation annuelle (%) moy.	17,4	16,2	12,1	9,9	8,9
1ère période de 12 mois	25,6	24,3	16,9	9,8	10,9
Travail Canada					
Unités de négociation	28	28	23	24	45
Nombre d'employés	26 808	45 611	27 739	31 450	64 582
Taux de base					
Augmentation annuelle (%)moy.	15,8	12,7	7,4	7,5	6,6
1ère période de 12 mois	21,6	20,7	9,0	7,4	7,4

Sources: Bureau de recherche sur la rémunération op. cit. page 32.
Travail Canada - Données inédites.

Ecart (en valeur absolue)	1974-75	75-76	76-77	77-78	78-79
Augmentation annuelle moy.	1,6	3,5	4,7	2,4	2,3
1ère période de 12 mois	4,0	3,6	7,9	2,4	3,5

Il faut souligner par contre un résultat particulier: soit le taux d'augmentation de 16,9% accordé pour la première période de 12 mois dans les conventions signées entre le 1er juillet 1976 et le 30 juin 1977. Parmi les vingt conventions signées au cours de cette période, certaines, visant la plupart des 22 410 employés, prévoyaient l'intégration au début de la convention, de l'indemnité de vie chère accumulée, mais non intégrée au salaire, au cours de la convention précédente. Ce fait explique l'augmentation sensible du salaire au cours de la première période de douze mois, et ce, en pleine période de contrôle anti-inflationniste. Travail Canada ne reflète pas cette réalité, puisque le calcul des augmentations pour la nouvelle convention exclut l'intégration des montants forfaitaires accumulés lors de la convention précédente. Dans ce cas précis, les deux indicateurs ne reflètent pas la réalité avec précision: celui de Travail Canada ne tient pas compte des montants forfaitaires, ni dans le calcul des augmentations de la convention où ils sont versés, ni dans celui de la convention où ils sont intégrés; l'indicateur du Bureau de recherche n'en tient compte que dans le calcul des augmentations de la convention où ils sont intégrés, ce qui provoque parfois un bond appréciable dans les augmentations de cette convention.

L'indicateur de Travail Canada présente l'avantage de ne refléter que les augmentations des nouvelles conventions qui sont signées au cours de la période; celui du Bureau de recherche sur la rémunération peut présenter le même avantage dans la mesure où le phénomène des montants forfaitaires non-intégrés en cours de convention est marginal par rapport à l'ensemble des conventions considérées. D'autre part, l'indicateur du Bureau présente l'avantage de prendre en compte toutes les augmentations de salaires accordées.

La question de la prise en compte des forfaitaires non-intégrés au salaire au cours de la convention est problématique. Idéalement, les montants forfaitaires non-intégrés devraient faire partie des augmentations applicables lors de la convention où ils sont prévus: on obtiendrait ainsi une image plus juste des salaires versés au cours de la convention. En réalité, cette opération serait hasardeuse dans la mesure où, suite à la négociation de la convention suivante, les parties s'entendent pour intégrer au salaire, une partie seulement des montants forfaitaires versés au cours de la convention.

Une autre opération pourrait être envisagée, qui consisterait à rajuster rétroactivement les salaires suite à la décision prise concernant l'intégration; cette opération s'avèrerait inutile dans la mesure où l'information sur les nouvelles conventions vise à nous renseigner sur les taux d'augmentation des salaires actuels et futurs, et peu pratique puisqu'il serait difficile de répartir le montant intégré sur la durée de la convention échue. Il semble donc exister certaines limites quant à la capacité des indicateurs de l'évolution des salaires de refléter la réalité.

2- Les augmentations annuelles des salaires dans les conventions collectives en vigueur et la rémunération hebdomadaire moyenne.

Influence de la méthode de calcul

Dans le tableau 4, les augmentations annuelles dans les conventions collectives en vigueur, telles que publiées par le Bureau de recherche sur la rémunération sont comparées à celles qu'il obtiendrait s'il utilisait la méthode de calcul de Travail Canada. (voir tableau 4 page suivante).

Tableau 4

Augmentations annuelles des salaires
dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur

500 employés et plus
Secteur privé - Québec

Ensemble des conventions

	1971	72/71	73/72	74/73	75/74	76/75	77/76	78/77	79/78
Augmentation des gains									
Unités de négociation	---	100	110	111	112	117	124	88	38
Nombre d'employés	---	110 736	126 100	123 055	124 281	124 969	134 984	95 452	34 867
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%)	---	8,0	9,6	13,4	16,2	13,2	9,0	9,6	9,6
Indice	100	108,0	118,4	134,2	156,0	176,6	192,5	210,9	231,2
Augmentation des taux									
Unités de négociation	---	100	110	114	115	120	131	125	87
Nombre d'employés	---	110 705	123 478	124 815	126 130	126 314	142 373	136 769	94 850
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%)	---	7,7	9,2	11,3	16,6	15,1	10,8	7,1	11,0
Indice	100	107,7	117,6	130,9	152,6	175,7	194,7	208,5	231,4

Sources: La Croissance des Salaires dans les Conventions Collectives du Secteur Privé 1971 - 1979, Rémunération au Québec, Données et Analyses, No.1, juin 1980, Bureau de recherche sur la rémunération, Conseil du Trésor, Gouvernement du Québec, page 49. Egalement, des traitements particuliers effectués pour le Bureau de recherche sur la rémunération.

A l'aide de ce tableau, on constate qu'en longue période, les résultats sont pratiquement les mêmes, puisque la valeur de l'indice des augmentations annuelles est à peu près la même (231,2 vs 231,4) quelle que soit la méthode de calcul utilisée. Annuellement par contre, les résultats diffèrent en raison de l'effet tantôt à la hausse, tantôt à la baisse de la méthode des gains sur le calcul des augmentations annuelles.

Un autre effet de la méthode de calcul peut être perçu au niveau du nombre de conventions collectives considérés. On remarque, par exemple, que la méthode des gains ne permet de retenir que 38 conventions collectives, alors que celle de Travail Canada qui ne compare que le taux de salaire en vigueur au 1er juillet de chaque année, permet d'en retenir 87. Cette différence est importante seulement pour les deux dernières périodes considérées et s'explique par la nécessité, pour calculer l'augmentation des gains, de connaître les salaires versés au cours de l'année entière: les conventions qui expirent avant la fin de la période étudiée sont donc rejetées pour fin de calcul. A mesure que ces conventions sont renouvelées, le nombre de conventions considérées tend à rejoindre le nombre total de conventions dans l'échantillon.

Influence de l'ensemble des différences méthodologiques et conceptuelles

En tenant compte des différences qui affectent les trois indicateurs de la tendance de l'évolution des salaires, dont il est question dans cette étude, on peut examiner l'image de l'évolution des salaires que chacun projette à l'aide des données du tableau 5.

Tableau 5

Augmentations annuelles des salaires

Secteur privé - Québec

	1970-71	71-72 / 70-71	72-73 / 71-72	73-74 / 72-73	74-75 / 73-74	75-76 / 74-75	76-77 / 75-76	77-78 / 76-77	78-79 / 77-78
Bureau de recherche sur la rémunération									
Conventions de 500 employés et plus									
Gains 1-7 au 30-6/ Gains 1-7 au 30-6									
Unités de négociation	---	100	110	111	112	117	124	88	38
Nombre d'employés	---	110 736	126 100	123 055	124 281	124 969	134 984	95 452	34 867
Taux minimum et unique									
Augmentation annuelle (%)	---	8,0	9,6	13,4	16,2	13,2	9,0	9,6	9,6
Indice	100	108,0	118,4	134,2	156,0	176,6	192,5	210,9	231,2
Travail Canada									
Conventions de 500 employés et plus									
Taux de base 1-7 au 30-6/ Taux de base 1-7 au 30-6									
Unités de négociation (nombre moyen)	---	152	179	186	194	192	194	198	195
Nombre d'employés (moyen)	---	211 973	221 479	216 079	220 440	222 294	230 357	234 183	238 426
Taux de base									
Augmentation annuelle (%)	---	7,8	8,4	10,5	12,8	15,2	13,2	8,6	7,7
Indice	100	107,8	116,9	129,1	145,7	167,8	189,9	206,3	222,3
Statistique Canada									
Etablissements de 20 employés et plus									
Rémunération hebdomadaire moy. 1-7 au 30-6/ Rémunération hebdomadaire moy. 1-7 au 30-6									
Augmentation annuelle (%)	---	8,5	8,1	9,0	14,8	13,8	10,3	8,9	7,6
Indice	100	108,5	117,3	127,8	146,8	167,0	184,2	200,6	215,9

Sources: Bureau de recherche sur la rémunération, op. cit, page 49
Travail Canada - Données inédites.
Statistique Canada - STC-72-002-Mensuel-Emplois, gains et durée du Travail.

Lorsqu'il est question de suivre la tendance de l'évolution des salaires, les trois indices présentés au tableau 5 sont pertinents. On constate pourtant que les résultats diffèrent beaucoup pour une même année selon l'indicateur considéré. Par exemple, l'augmentation annuelle des salaires entre 1975-76 et 1976-77 est de 10,3 (rémunération hebdomadaire), 13,2 (taux de base) ou 9,0 (gains). Face à ces trois résultats, l'utilisateur doit choisir celui qui permet de mieux cerner et mesurer l'évolution des salaires dans le secteur privé au Québec, compte tenu des caractéristiques conceptuelles et méthodologiques propres à chaque indicateur.

CONCLUSION

Le Bureau de recherche sur la rémunération a entrepris ce projet sur la croissance des salaires négociés au Québec parce que la méthodologie de Travail Canada n'était pas satisfaisante tant au niveau du choix de la base des données, du taux de salaire analysé, des méthodes de calcul et des variables de contrôle utilisées. Les données de Statistique Canada, même si elles présentaient l'avantage de couvrir les travailleurs syndiqués et non-syndiqués, ne pouvaient non plus constituer un indicateur satisfaisant de l'évolution des salaires, en raison de l'influence cyclique de certains facteurs comme le temps supplémentaire, les travailleurs occasionnels et la variation des heures de travail.

On peut donc considérer que le nouvel indicateur présenté dans cette étude permet de mieux cerner et mesurer l'évolution des salaires au Québec.

ANNEXE

ANNEXE

Exemple: nouvelles conventions

Soit un taux de salaire minimum de 10,00 $ par heure à la fin de la convention expirant en décembre 1973 pour une occupation donnée.

La convention renouvelée comprend, pour la même occupation un taux de salaire minimum de 11,20 $ par heure au début de la convention et de 14,80 $ à la fin de la convention dont la durée est de 30 mois. L'évolution du taux de salaire est représentée par les données ci-dessous.

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1973												10,0
1974	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2	12,4	12,4	12,4	12,4	12,4	12,4
1975	12,4	12,4	12,4	12,4	12,4	12,4	13,6	13,6	13,6	13,6	13,6	13,6
1976	13,6	13,6	14,8	14,8	14,8	14,8						

Augmentation du taux de salaire Travail Canada	Augmentation des gains annuels Bureau de recherche sur la rémunération
$\frac{14,8}{10,0}^{12/30}$ = 16,98 augmentation annuelle moyenne	$\frac{172,8}{120,0}^{12/30}$ = 15,70
$\frac{12,4}{10,0}$ = 24% augmentation 1ère année	$\frac{141,6}{120,0}$ = 18%
$\frac{13,6}{12,4}$ = 9,7% augmentation 2e année	$\frac{156,0}{141,6}$ = 10,17%
$\frac{14,8}{13,6} \times \frac{6}{12}$ = 4,4% augmentation 3e année	$\frac{172,8}{156,0} \times \frac{6}{12}$ = 5,38%

CLAUSES D'INDEXATION DANS LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE 500 EMPLOYES ET PLUS DU

SECTEUR PRIVE QUEBECOIS

JUILLET 1980

TABLE DES MATIERES

Page

INTRODUCTION 135

FREQUENCE DES CLAUSES D'INDEXATION DES SALAIRES 136

CARACTERISTIQUES DES CLAUSES D'INDEXATION. 137

ANNEXE: Conventions collectives avec clause d'indexation couvrant 500 employés et plus du secteur privé québécois 149

INTRODUCTION

L'indexation est l'un des moyens à la disposition des agents économiques pour protéger la valeur d'un bien ou d'un service dans le temps. Bien que l'indexation puisse être prévue dans n'importe quel type de contrat, notre attention se porte sur l'indexation des salaires prévue dans les conventions collectives. On peut définir l'indexation comme un mécanisme permettant d'ajuster le salaire proportionnellement aux variations des prix mesurées par un indice, généralement l'Indice des Prix à la Consommation (IPC).

Parmi les autres mesures de protection mentionnons la réduction de la durée des conventions collectives ainsi que les clauses de réouverture des négociations sur les salaires. Ces mesures permettent une certaine flexibilité des salaires face à l'inflation, tandis que l'introduction de clauses d'indexation permet de réduire l'incertitude créée en situation inflationniste. On constate, par exemple, que parmi les conventions collectives couvrant 500 employés et plus du secteur privé québécois en vigueur le 1er juillet 1980, celles qui ont une clause d'indexation ont une durée moyenne supérieure de 7 mois à celles qui n'en contiennent pas (27 mois).

Le présent article traite de la fréquence des clauses d'indexation dans les conventions collectives de 500 employés et plus du secteur privé québécois et analyse les principales caractéristiques de ces clauses.

FREQUENCE DES CLAUSES D'INDEXATION DES SALAIRES

a) Historique

L'indexation des salaires fit son apparition après la première guerre mondiale et fut généralisée dans certains pays d'Europe. Au Canada, comme aux Etats-Unis, le phénomène de l'indexation prit de l'ampleur à la fin du second conflit mondial. Historiquement, le phénomène d'indexation accompagne toujours les périodes inflationnistes.

Ainsi, lors de l'inflation de la guerre de Corée, l'indexation connut une première vague de popularité dont le point de départ fut l'accord de 1948 entre General Motors et les travailleurs unis de l'automobile. "Même si les données statistiques de cette époque sont sujettes à caution, on peut estimer que 20% à 25% des principales conventions collectives en vigueur au moment de la guerre de Corée possédaient une clause d'indexation des salaires..."(1). L'indexation connut un déclin rapide et resta, jusqu'au début des années 70, un phénomène marginal. L'inflation au début de la décennie 70, fit renaître les clauses d'indexation.

b) Evolution récente

Un examen des conventions collectives de 500 employés et plus, en vigueur dans le secteur privé québécois, révèle qu'un mouvement d'apparition de clauses d'indexation dans les nouvelles conventions collectives signées (tableau 1) s'est produit entre 1973 et 1975, ce qui a eu comme effet de faire passer la proportion des conventions en vigueur ayant une telle clause de 7,0% en 1972 à 51,5% en 1975 (tableau 2).

---

(1) Gérard Hébert. "L'impact de l'inflation sur la négociation collective", Inflation, indexation et conflits sociaux p.52, 30ième congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, P.U.L. 1975.

Un mouvement inverse s'est par contre produit au cours de la période 1976 à 1978, faisant ainsi diminuer le nombre des conventions en vigueur ayant une clause d'indexation à 33,3% en 1978. Les données pour 1979 et 1980 indiquent une augmentation de la proportion des conventions contenant une clause d'indexation. En effet, 50% des conventions en vigueur le 1er juillet 1980, possédaient une clause d'indexation.

L'analyse de ces mouvements d'apparition et de disparition des clauses d'indexation dans les conventions de 500 employés et plus signées à chaque année, vient appuyer les constatations précédentes: en effet, c'est en 1973, en 1974 et en 1975 que le nombre de conventions où apparaît une clause d'indexation est le plus élevé (respectivement 19, 22, 24); c'est en 1976, en 1977 et en 1978 que le nombre de conventions où une clause d'indexation disparaît est le plus élevé (respectivement 14, 15, 11) (tableau 1).

Bien que l'inflation ait atteint un sommet en 1974-1975 et que la croissance de l'IPC ait diminué par la suite, l'évolution du niveau des prix n'est pas la seule variable à considérer. Certains facteurs institutionnels (le contrôle des prix et des revenus par exemple) ont aussi un impact réel, bien que difficile à mesurer sur la fréquence des clauses d'indexation.

CARACTERISTIQUES DES CLAUSES D'INDEXATION

Selon Travail Québec, il y avait au 1er juillet 1980, 145 conventions collectives (couvrant 175 422 travailleurs) de 500 employés et plus dans le secteur privé québécois. Parmi ces conventions collectives, 62*(visant 73 096 travailleurs) contenaient une clause d'indexation (tableau 3). Les caractéristiques de ces clauses d'indexation sont décrites ci-après.

a) Indices des prix utilisés

Dans 90,3% des conventions collectives, l'indice utilisé est l'IPC-Canada 1971=100. Quelques conventions (8,1%) utilisent l'indice 1961=100 (tableau 4A).

* Incluant les conventions échues le 1er juillet 1980.

b) Méthode de calcul

Les deux méthodes les plus utilisées sont: l'augmentation en cents l'heure pour chaque augmentation de point ou de fraction de point de l'IPC (77,4% des conventions) et l'augmentation en pourcentage du salaire pour chaque augmentation en pourcentage de l'IPC (19,4% des conventions) (tableau 4B).

Parmi les 42 conventions où l'indemnité de vie chère est calculée en cents l'heure sur la base de l'IPC-Canada (1971=100) 28 (soit 66,6%) accordent $ 0.01 pour chaque 0,3 de point d'augmentation de l'IPC (tableau 4C).

c) Fréquence d'ajustement

Comme l'illustre le tableau 4D, 59,7% des conventions prévoient des ajustements trimestriels. L'ajustement mensuel se retrouve dans 16,1% des conventions. On constate que 12,9% des conventions ne prévoient qu'un seul ajustement.

d) Intégration au salaire

L'indemnité de vie chère est complètement intégrée au salaire dans 50,0% des conventions. Aucune intégration n'est prévue dans 41.9% des cas. Parmi les 31 conventions où l'intégration est complète, on en retrouve 23, soit 74,2% qui prévoient une intégration annuelle (tableau 4E).

e) Seuil

Un accroissement minimum de l'IPC est nécessaire avant que la clause d'indexation entre en vigueur dans 32 conventions (51,6%). Parmi celles-ci, 29 prévoient un accroissement minimum exprimé en pourcentage d'augmentation de l'IPC (tableau 4F).

f) Plafonnement de l'indemnité de vie chère

La majorité des conventions (82,3%) ne contient aucun maximum de l'indemnité de vie chère (tableau 4G).

g) Période couverte par l'indemnité de vie chère

L'indemnité de vie chère peut s'appliquer pendant toute la durée de la convention (40,3% des conventions) ou seulement partiellement. On constate que c'est surtout dans les conventions de 30 mois et plus que l'on retrouve les indemnités de vie chère s'appliquant seulement à une partie de la convention (53,2%) (tableau 4H).

La liste des 62 conventions collectives dont les clauses d'indexation ont été analysées, apparaît en annexe. Pour chacune de ces conventions, les principales caractéristiques de la clause d'indexation sont présentées.

Tableau 1

APPARITION OU DISPARITION DES CLAUSES D'INDEXATION DANS LES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES DE 500 EMPLOYES ET PLUS SIGNEES ENTRE LE 1er JANVIER 1971 ET LE 30 JUIN 1980

QUEBEC - SECTEUR PRIVE

	Ensemble des conventions		Sans clause d'indexation		Avec clause d'indexation		Apparition d'une clause d'indexation		Disparition d'une clause d'indexation	
	Conv.	Emp.	Conv.	Emp.	Conv.	Emp.	Conv.	Emp.	Conv.	Emp.
1971	21	34 918	21	34 918	-	-	-	-	-	-
1972	55	71 263	49	64 697	6	6 566	6	6 566	-	-
1973	33	51 954	14	20 379	19	31 575	19	31 575	-	-
1974	43	53 081	19	37 729	24	15 352	22	13 586	1	1 100
1975	46	59 185	17	31 259	29	27 926	24	24 344	1	1 200
1976	76	94 817	55	72 950	21	21 867	8	5 778	14	18 093
1977	62	70 081	40	47 908	22	22 173	6	5 713	15	12 330
1978	72	100 324	47	73 477	25	26 847	10	13 537	11	10 824
1979	67	83 575	36	44 946	31	38 629	19	19 534	6	4 172
1980	17	18 207	8	7 255	9	10 952	2	3 100	2	1 450

Bureau de recherche sur la rémunération

Juillet 1980

Tableau 2

FREQUENCE DES CLAUSES D'INDEXATION DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE 500 EMPLOYES ET PLUS DU SECTEUR PRIVE QUEBECOIS EN VIGUEUR AU 1er JUILLET DE CHAQUE ANNEE DE 1971 A 1980

	Avec clause d'indexation				Sans clause d'indexation				Ensemble des conventions			
	Conventions		Employés		Conventions		Employés		Conventions		Employés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1971	5	4,8	7 109	6,0	99	95,2	112 362	94,0	104	100,0	119 471	100,0
1972	8	7,0	9 975	7,5	106	93,0	123 875	92,5	114	100,0	133 850	100,0
1973	28	23,5	35 826	24,6	91	76,5	109 600	75,4	119	100,0	145 426	100,0
1974	46	37,1	52 288	35,4	78	62,9	95 345	64,6	124	100,0	147 633	100,0
1975	68	51,5	73 693	46,8	64	48,5	84 192	53,4	132	100,0	157 585	100,0
1976	69	45,1	65 643	38,6	84	54,9	104 273	61,4	153	100,0	173 540	100,0
1977	61	39,6	60 410	34,5	93	60,4	114 554	65,5	154	100,0	174 964	100,0
1978	51	33,3	50 341	29,0	102	66,7	123 199	71,0	153	100,0	173 540	100,0
1979	62	42,2	71 692	41,0	85	57,8	103 188	59,0	147	100,0	174 880	100,0
1980	53	50,0	65 648	46,3	53	50,0	76 286	53,7	106	100,0	141 934	100,0

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Tableau 3

FREQUENCE DES CLAUSES D'INDEXATION DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES
DE 500 EMPLOYES ET PLUS DISPONIBLES
AU 1er JUILLET 1980

Secteur privé

Québec

Dernières conventions disponibles (1)	Conventions Nombre	%	Employés Nombre	%
Avec clause d'indexation	62	42,8	73 096	41,7
Sans clause d'indexation	83	57,2	102 326	58,3
Total	145	100,0	175 422	100,0

(1) Incluant les conventions échues au 1er juillet 1980

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Tableau 4

CARACTERISTIQUES DES CLAUSES D'INDEXATION DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE 500 EMPLOYES ET PLUS DU SECTEUR PRIVE QUEBECOIS

	CONVENTIONS		EMPLOYES	
A - INDICES DES PRIX UTILISES	NOMBRE	%	NOMBRE	%
I P C - CANADA (1971 = 100)	56	90,3	65 693	89,9
I P C - CANADA (1961 = 100)	5	8,1	3 603	4,9
Autres	1	1,6	3 800	5,2
Total	62	100,0	73 096	100,0
B - METHODE DE CALCUL				
Augmentation en cents pour chaque augmentation de point de l'IPC.	48	77,4	49 706	68,0
Augmentation procentuelle des salaires pour chaque augmentation procentuelle de l'IPC.	12	19,4	20 004	27,4
Autres	2	3,2	3 386	4,6
Total	62	100,0	73 096	100,0

Bureau de recherche sur la rémunération

Juillet 1980

Tableau 4 (suite)

	CONVENTIONS NOMBRE		%		EMPLOYES NOMBRE		%	
C- MONTANT DE L'INDEMNITE DE VIE CHERE POUR CHAQUE AUGMENTATION DE L'IPC.								
1- Cents l'heure pour chaque fraction de point d'augmentation de l'IPC -CANADA (1971 = 100)								
1¢ pour 0.20 à 0.29	1		2,4		514		1,2	
1¢ pour 0.30	28		66,6		29 463		69,6	
1¢ pour 0.31 à 0.39	7		16,7		7 930		18,8	
1¢ pour 0.40 et plus	4		9,5		2 549		6,0	
Variable au cours de la convention	2		4,8		1 847		4,4	
Sous-total	42	42	100,0	67,7	42 303	42 303	100,0	57,9
2- Cents l'heure pour chaque fraction de point d'augmentation de l'IPC -CANADA (1961 = 100)		5		8,1		3 603		4,9
3- Augmentations procentuelles		12		19,4		20 004		27,4
4- Autres		3		4,8		7 186		9,8
Total		62		100,0		73 096		100,0

Bureau de recherche sur la rémunération

Juillet 1980

Tableau 4 (suite)

	CONVENTIONS NOMBRE	CONVENTIONS %	EMPLOYES NOMBRE	EMPLOYES %
D- FREQUENCE DES AJUSTEMENTS				
Annuels	5	8,1	6 765	9,3
Semi-annuels	1	1,6	2 600	3,6
A tous les 4 mois	1	1,6	500	0,6
Trimestriels	37	59,7	39 320	53,8
Mensuels	10	16,1	9 441	12,9
Un seul ajustement	8	12,9	14 470	19,8
Total	62	100,0	73 096	100,0
E- INTEGRATION AU SALAIRE				
1- Intégration complète				
- Annuellement	23	74,2	22 150	55,1
- Trimestriellement	4	12,9	6 043	15,0
- Une seule intégration	4	12,9	12 007	29,9
Sous-total	31	31 100,0 50,0	40 200	40 200 100 0 55,0
2- Intégration partielle	5	8,1	6 539	8,9
3- Aucune intégration	26	41,9	26 357	36,1
Total	62	100,0	73 096	100,0

Bureau de recherche sur la rémunération

Juillet 1980

Tableau 4 (suite)

		CONVENTIONS NOMBRE		%		EMPLOYES NOMBRE		%	
F-	AUGMENTATION MINIMUM DE L'IPC (SEUIL) AVANT LE VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE VIE CHERE								
	Sans seuil		30		48,4		32 424		44,4
	Avec seuil								
	1- Augmentation procentuelle de l'IPC								
	a) Moins de 6%	6		18,7		7 839		19,3	
	b) de 6 à 7,99%	6		18,7		8 692		21,4	
	c) 8% et plus	14		43,8		18 561		45,6	
	d) Varie au cours de la convention	3		9,4		3 230		8,0	
	2- A certains niveaux de l'indice	2		6,3		1 850		4,5	
	3- Autres	1		3,1		500		1,2	
	Sous-total	32	32	100,0	51,6	40 672	40 672	100,0	55,6
	Total		62		100,0		73 096		100,0
G-	PLAFONNEMENT DE L'INDEMNITE DE VIE CHERE								
	Avec maximum		11		17,7		10 179		13,9
	Sans maximum		51		82,3		62 917		86,1
	Total		62		100,0		73 096		100,0

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Tableau 4 (suite)

	CONVENTIONS NOMBRE	CONVENTIONS %	EMPLOYES NOMBRE	EMPLOYES %
H- DUREE DE LA CONVENTION ET PERIODE COUVERTE PAR L'INDEMNITE DE VIE CHERE				
18 à 29 mois: période complète	11	17,7	12 817	17,5
période partielle	4	6,5	2 820	3,9
30 mois et plus: période complète	14	22,6	18 291	25,0
période partielle	33	53,2	39 168	53,6
Total	62	100,0	73 096	100,0

Bureau de recherche sur la rémunération

Juillet 1980

ANNEXE

CONVENTIONS COLLECTIVES AVEC CLAUSE D'INDEXATION

COUVRANT 500 EMPLOYES ET PLUS DU SECTEUR PRIVE QUEBECOIS

ANNEXE

Conventions collectives avec clause d'indexation

couvrant 500 employés et plus du secteur privé québécois

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Société d'aluminium Reynolds Canada Ltée (Cap-de-la-Madeleine) 716	76-09-29 79-09-28	BVC: hausse des taux de salaire de toute augmentation de l'IPC au dessus de 4%. BASE: IPC-Canada (1971=100) 78-09 AJUSTEMENTS: trimestriels à partir de 79-01 et lorsque l'IPC du mois est supérieur de 4% à l'IPC de base. INTEGRATION: complète.
Québec téléphone 609	77-11-13 79-11-12	BVC: 1¢/heure par 0,5 point d'augmentation de l'IPC. BASE: IPC-Canada, (1961=100) novembre 1978 AJUSTEMENTS: trimestriels à partir de février 1979. INTEGRATION: aucune
Brasserie Molson du Québec 1 000	77-01-01 79-12-31	BVC: 1¢/heure par 0,3 point d'augmentation de l'IPC. BASE: Déc., 79-(juin 79 + 3 points) IPC - Canada (1971=100) AJUSTEMENTS: 1 INTEGRATION: aucune
La Brasserie O'Keefe Ltée 850	77-01-01 79-12-31	Identique à Molson

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Société Asbestos Ltée 1 600	77-10-15 80-02-29	BVC: 0,5% d'accroissement pour chaque accroissement de 0,5% de l'IPC. BASE: IPC - Canada; (1971=100) 1re année de convention, 77-07; 2e année de convention, 78-07; 3e année de convention, 79-07 AJUSTEMENTS: trimestriels. INTEGRATION: complète, 1 fois par an
Canadian Refractories 500	78-05-01 80-04-30	BVC: 1ç par 0,3 point d'accroissement de l'IPC. BASE: IPC - Canada, (1971=100) 78-04 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète, 1 fois l'an le 05-01
Canron Ltée (Trois-Rivières) 500	78-06-01 80-05-31	BVC: 1ç par 0,3 point d'accroissement de l'IPC. BASE: IPC - Canada, (1971=100) 78-10 AJUSTEMENT: trimestriels INTEGRATION: aucune.
Consolidated-Bathurst Ltée (Port-Alfred) 986	78-07-01 80-06-30	BVC: montant déterminé selon que l'IPC dépasse 6%, 7%, 8% ou 9%; n'est accordé que pour les 2 derniers mois de la convention. BASE: IPC - Canada, (1971=100). AJUSTEMENTS: 1 INTEGRATION: aucune.

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Uniroyal Ltée (Local 642) 688	77-07-01 80-06-30	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,45 point d'accroissement de l'IPC au-dessus de 4%. BASE: IPC - Canada, (1961=100) 78-05 moyenne trimestrielle AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: annuelle complète
Dominion Bridge 700	78-05-10 80-07-10	BVC: 1¢ par 0,35 point d'augmentation de l'IPC au-dessus de 4% BASE: IPC - Canada (1971=100) 79-07 AJUSTEMENTS: trimestriels à partir de novembre 1979. INTEGRATION: aucune.
Aviation Electric 510	77-09-26 80-09-26	BVC: 1¢ par 0,3 de point de variation à l'IPC. BASE: IPC-Canada, (1971=100) 77-05 moyenne trimestrielle AJUSTEMENTS: trimestriels. INTEGRATION: aucune au nouveau BVC.
Québec téléphone (10527-01) 661	78-10-11 80-10-10	BVC: 1¢/hre par 0,5 d'augmentation de l'IPC BASE: IPC - Canada, (1961=100) octobre de chaque année. AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: aucune.

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Corporation GTE Sylvania Canada Ltée 751	78-11-17 80-11-16	BVC: 1% du salaire pour chaque 1% d'IPC au-dessus de 4%. BASE: IPC - Canada (1971=100) 78-10, 79-10 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète
Johns-Manville Canada 2 200	79-02-01 81-01-31	BVC: augmentation en % du salaire selon le % de l'IPC excédant 4% BASE: IPC - Canada, (1971=100) 79-01, 80-01 AJUSTEMENTS: mensuels INTEGRATION: 1 (15-02-80)
Pratt and Whitney Aircraft du Canada Ltée 2 600	78-09-25 81-02-28	BVC: 1¢ par 0,3 point de majoration de l'IPC moins 2¢ à chaque ajustement; Maximum: 18¢ d'ajustement BASE: IPC - Canada, (1971=100) moyenne des IPC de septembre, octobre novembre 1978. AJUSTEMENTS: semi-annuels. INTEGRATION: aucune

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Compagnie Minière Québec Cartier 2 282	78-03-01 81-02-28	BVC: Intégration du 94¢ de la convention précédente en janvier 1979. 1¢ par 0,3 point d'augmentation de l'IPC. BASE: IPC Canada, (1971=100); octobre 78. AJUSTEMENTS: trimestriels. INTEGRATION: Partiellement, 2 fois par an (Maximum 20¢)
Iron Ore (Sept-Iles) 980	78-03-01 81-02-28	Même clause d'indexation qu'à la Compagnie Minière Québec Cartier.
Iron Ore (Schefferville) 802	78-03-01 81-02-28	Même clause d'indexation qu'à la Compagnie Minière Québec Cartier
Wabush Mines 500	78-03-01 81-02-28	Même clause d'indexation au'à la Compagnie Minière Québec Cartier.
Falconbridge Cooper (Opémiska) 500	79-05-01 81-03-31	BVC: IPC - Canada, (1971=100); 02-79. BASE: IPC - Canada, (1971=100); janvier 79. AJUSTEMENTS: tous les 4 mois. INTEGRATION: 1 par an 31-03-80 et 31-03-81.

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Rolls-Royce Canada Ltée 514	78-04-30 81-04-25	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,26 point d'augmentation de l'IPC supérieur à 7% (1979-80) et 6% (81-82). BASE: IPC - Canada, (1971=100) 04-79 - 80. AJUSTEMENTS: mensuels. INTEGRATION: complète, annuelle 04-80 et 81.
Marine Industries Ltée 2 000	79-05-01 81-04-31	BVC: augmentation en % du salaire selon le % de l'IPC excédant 5% entre 04-79 et 04,80. Si l'augmentation de l'IPC 6% entre 04-80 et 04-81, forfaitaire en % payable en mai 81. BASE: IPC - Canada, (1971=100) 04-79. AJUSTEMENTS: annuels. INTEGRATION: partielle.
Good Year Canada Inc. (Valleyfield) 1 200	78-09-03 81-06-30	BVC: $\frac{1¢ \text{ (moyenne trimestrielle - Base)}}{0,3}$ BASE: IPC - Canada (1971=100) AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: Aucune
Coca-Cola 920	79-07-28 81-07-28	BVC: 1¢/hre pour chaque augmentation complète de 0,33 point d'IPC supérieure à 9,5% annuellement. Max: 11,5% annuellement BASE: IPC - Canada, (1971=100) juillet 79-80 AJUSTEMENTS: annuels INTEGRATION: aucune

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Canadian Ingersoll Rand (Sherbrooke) 575	78-08-19 81-08-18	BVC: 1¢ par 0,5 point d'augmentation de l'IPC BASE: IPC - Canada, (1961=100) 78-07 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète
Noranda Mines Ltd Div. Horne 775	78-03-01 81-08-31	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC BASE: IPC - Canada, (1971=100) 06-79 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète 1 fois l'an
Gaz Métropolitain 525	79-10-01 81-09-30	BVC: Augmentation en % du salaire pour toute hausse de l'IPC > 8% BASE: IPC -Canada (1971=100) 09-79 AJUSTEMENTS: 1 seul INTEGRATION: complète le 1 octobre 1980
Association du camionnage du Québec Inc. 927	79-10-01 81-09-30	BVC: 1,5¢/hre pour chaque point de hausse de l'IPC. BASE: IPC - Canada, (1971=100) 79-10 AJUSTEMENTS: 1, le 80-11-01 INTEGRATION: aucune.

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristique de la clause d'indexation
Northern Telecom Ltée (Lucerne) 600	79-06-27 81-11-01	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,34 point d'augmentation de l'IPC. Intégration graduelle du BVC de la convention précédente BASE: IPC - Canada, (1971=100) 02-79 AJUSTEMENTS: Trimestriels INTEGRATION: aucune
Bell Canada 2960 (téléphonistes)	78-11-25 81-11-24	BVC: Augmentation en % du salaire pour toute hausse de l'IPC > 8% BASE: IPC - Canada (1971=100) 06-80 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète
Bell Canada 6322 (techniciens)	78-12-01 81-11-30	BVC: Augmentation en % du salaire pour toute hausse de l'IPC > 8% BASE: IPC - Canada, (1971=100) 06-80 AJUSTEMENTS: 1 seul en septembre 81. INTEGRATION: complète
Les Industries Valcartier 850	79-02-01 82-01-31	BVC: Augmentation en % du salaire pour toute hausse de l'IPC > 8% BASE: IPC - Canada (1971=100) 10-79 et 10-80 AJUSTEMENTS: annuels INTEGRATION: complète annuellement

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Northern Telecom Ltée 3 000 (Unité 1)	79-02-26 82-02-82	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,34 point de l'IPC. BASE: IPC - Canada (1971=100) 02-79 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: aucune
Northern Telecom 500 (Unité 2)	idem	idem
Northern Telecom 1 110 (bureaux)	idem	idem
Uniroyal Ltée 560	79-03-01 82-02-28	BVC: $\frac{1¢ \text{ (moyenne trimestrielle - base)}}{0,4}$ BASE: IPC - Canada, (1971=100) moyenne de 01-02-03/1980. AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: aucune.
Affinerie canadienne de cuivre 1 375	79-03-23 82-03-22	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,3 point de l'IPC. BASE: Canada (1971=100) mars 1979. AJUSTEMENTS: trimestriels. INTEGRATION: complète et annuelle

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Dominion Textile (Magog) 1 632	79-02-16 82-02-15	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,3 point d'IPC si IPC 1981 > 8,3%. Maximum 20¢. BASE: IPC - Canada, (1971=100) 01-81. AJUSTEMENTS: mensuels. INTEGRATION: aucune.
Dominion Textile (Drummondville) 700	idem	idem
Dominion Textile (Montmorency) 562	idem	idem
Dominion Textile (Valleyfield) 887	idem	idem
Dominion Textile (Sherbrooke) 526	idem	idem
Dominion Textile (Sherbrooke DOMIL) 500	idem	idem
Les industries de métaux Noranda 617	79-03-23 82-03-22	BVC: 1¢/hre par 0,3 point d'augmentation de l'IPC. BASE: IPC - Canada, (1971=100) 03-79 AJUSTEMENTS: trimestriels à partir 07-79 INTEGRATION: complète, 1 fois l'an

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Fer et Titane 1 100	79-04-01 82-04-29	BVC: 1¢/hre par 0,35 point d'augmentation de l'IPC supérieur à 4% BASE: IPC - Canada, (1971=100) 03-80 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète annuelle
Mines de cuivre de Gaspé Ltée 1 121	79-05-28 82-05-27	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC. BASE: IPC - Canada, (1971=100) 79-05. AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète, annuelle.
Zinc Electrolytique du Canada Ltée 530	79-05-29 82-05-28	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,3 point complet de l'IPC. BASE: IPC - Canada, (1971=100) 05-79 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète, 1 fois l'an.
Combustion Engineering superheater Ltd 577	79-07-01 82-06-30	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,4 point d'augmentation au-dessus de 10% BASE: IPC - Canada (1971=100) 05-81 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: aucune

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
MLW Industries Bombardier Ltée 1 000	79-12-03 82-06-30	BVC: 1ç/hre pour chaque 0,3 point d'augmentation au-dessus de 7% BASE: IPC - Canada (1971=100) 06-81 AJUSTEMENTS: mensuels INTEGRATION: aucune
Société d'électrolyse et de chimie Alcan (Arvida) 4 978	79-05-13 82-09-04	BVC: 1ç/hre pour chaque 0,3 point d'augmentation au-dessus de 7% BASE: IPC - Canada (1971=100) 09-80- et 09-81 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète, annuellement
Société d'électrolyse et de chimie Alcan (Alma) 633	idem	idem
Société d'électrolyse et de chimie Alcan (bureau) 557	idem	idem
General Motors of Canada 3 800	79-09-15 82-09-14	BVC: 1ç/hre pour chaque 0,3 point d'augmentation BASE: Indice pondéré IPC= (Can 1971 X .1 - US 1967 X .9) AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Société d'électrolyse et de chimie Alcan (Shawinigan) 538	79-05-13 82-10-28	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,3 point d'augmentation au-dessus de 7% BASE: IPC - Canada (1971=100) 09-80 et 09-81 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète, annuellement
Les Restaurants Marie-Antoinette 830	79-06-25 82-11-09	BVC: 1% du salaire pour chaque 1% d'IPC BASE: IPC - Canada (1971=100) 07-79 et 07-80 AJUSTEMENTS: annuels INTEGRATION: complète
La Brasserie Labatt Ltée 900	80-01-01 82-12-31	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,3 point d'augmentation au-dessus de 8,5% BASE: IPC - Canada (1971=100) 12-81 AJUSTEMENTS: 1 seul INTEGRATION: aucune
Société canadienne des métaux Reynolds (Baie-Comeau) 1 070	80-01-01 82-12-31	BVC: 1¢/hre pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC. BASE: IPC - Canada (1961=100) 11-79 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète, annuellement

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Vachon Inc. 700	80-01-01 82-12-31	BVC: Augmentation en % du salaire pour toute hausse de l'IPC supérieu à 9% BASE: IPC - Canada (1971=100) moyenne annuelle de 1979 et 1980 AJUSTEMENTS: annuels INTEGRATION: complète
Lac d'Amiante du Québec Ltée 550	80-03-01 83-02-28	BVC: Augmentation de 0,5% du salaire pour chaque 0,5% de l'IPC BASE: IPC Canada (1971=100) 01-80, 01-81, 01-82, 07,82 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète, annuellement
The Motor Transport Industrial Relations Bureau of Québec 2 400	80-04-01 83-03-31	BVC: Augmentation de 10¢/hre pour chaque 1% d'IPC au dessus de 5% BASE: IPC - Canada (1971=100) 03-80, 03-81, 03-82 AJUSTEMENTS: annuels INTEGRATION: aucune.
La compagnie Canadienne d'appareils ménagers 930	80-03-05 83-03-03	BVC: 1¢/hre par .34 (1980-81) puis 1¢/hre par .32 points d'IPC (1982) BASE: IPC - Canada (1971=100) 08-80 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète, annuellement

Nom de la compagnie Nombre d'employés	Durée de la convention	Caractéristiques de la clause d'indexation
Les Ateliers d'ingénierie Dominion Ltée 917	80-03-27 83-03-26	BVC: 1¢/hre par .34 (1980), par .33 (1981), par .32 point (1982) d'IPC. BASE: IPC - Canada (1971=100) 08-80 AJUSTEMENTS: trimestriels INTEGRATION: complète

Bureau de recherche sur la rémunération
Juillet 1980

LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT DES SALAIRES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE 500 EMPLOYES ET PLUS DU SECTEUR PRIVE QUEBECOIS

JANVIER 1980

TABLE DES MATIERES

	Page
INTRODUCTION	169
CADRE THEORIQUE	170
LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT DANS LE SECTEUR PRIVE QUEBECOIS	173
CONCLUSION	175
ANNEXES:	
1- Exemple de calcul de l'accroissement annuel moyen du salaire réel	178
2- Liste des conventions collectives couvrant 500 employés et plus du secteur privé québécois	179
3- Terminologie	187

INTRODUCTION

Le but de la présente étude est de vérifier si le pouvoir d'achat a été protégé dans les grandes conventions collectives (couvrant 500 employés et plus) du secteur privé québécois. Pour ce faire, il a fallu d'abord préciser le concept de protection du pouvoir d'achat et déterminer les conditions nécessaires à une protection complète.

Ensuite, un instrument de mesure a été défini en vue d'évaluer le degré de protection du pouvoir d'achat dans les conventions couvrant 500 employés et plus: il s'agit de l'accroissement annuel moyen du salaire réel. Les résultats permettent de distinguer le degré de protection pour les conventions avec et sans clause d'indexation.(1)

Une définition des principaux termes techniques utilisés dans cette étude est présentée en annexe.

---

(1) Il ne s'agit pas d'une évaluation de l'efficacité des clauses d'indexation.

CADRE THEORIQUE

La notion de pouvoir d'achat fait référence à deux réalités: celle du revenu et celle des prix. Lorsque les prix s'accroissent, il faut débourser de plus en plus d'argent pour acheter une même quantité de biens et de services. Afin de pouvoir continuer d'acheter ce même panier de biens et de services, c'est-à-dire, de maintenir le pouvoir d'achat constant, il faut que le salaire (1) évolue proportionnellement et au même rythme que l'augmentation des prix qui se mesure par un indicateur, habituellement l'IPC.

Prenons, par exemple, un salaire annuel de 12 000 $ pour l'année 1976. Pour protéger le pouvoir d'achat de ce salaire en 1977, il faut déterminer à l'aide de l'IPC, quel sera le salaire nécessaire en janvier de 1977 pour acheter la même quantité de biens et de services qu'en janvier 1976, et effectuer le même calcul pour chacun des autres mois de l'année.

Cette méthode peut être simplifiée en comparant la moyenne annuelle de l'IPC de la période précédente par rapport à l'IPC de chaque mois de la période étudiée, pour effectuer les calculs du salaire qui devrait être gagné mensuellement pour protéger le pouvoir d'achat.

Dans notre exemple, le salaire de 12 000 $ a été majoré de 6% le ler janvier 1977. Le taux d'inflation en 1977 (8%) est calculé par la différence entre les moyennes annuelles de l'IPC $\left(\frac{160,8 - 148,9 \times 100}{148,9}\right)$

(1) Dans le cadre de cette étude le seul revenu considéré est le salaire.

IPC-Canada (1971=100)

	IPC	Salaire versé	Salaire protégé	Différence
moyenne 1976	148,9	1000	1000	--
janvier 1977	154,0	1060	1034,25	+25,75
février 1977	155,4	1060	1043,65	+16,35
mars 1977	157,0	1060	1054,40	+ 5,60
avril 1977	157,9	1060	1060,44	- 0,44
mai 1977	159,2	1060	1069,17	- 9,17
juin 1977	160,0	1060	1076,56	-16,56
juillet 1977	161,8	1060	1086,64	-26,64
août 1977	162,5	1060	1091,34	-31,34
septembre 1977	163,4	1060	1097,38	-37,38
octobre 1977	165,0	1060	1108,13	-48,13
novembre 1977	166,1	1060	1115,51	-55,51
décembre 1977	167,2	1060	1122,90	-62,90

Le salaire versé équivaut à 12 720 $ au cours de l'année (12 000 X 1.06) ce qui donne 1060 $ par mois. Le salaire protégé est le salaire ajusté selon l'IPC, soit le salaire nécessaire pour protéger mensuellement le pouvoir d'achat de la période de base (1000 $ par mois). En comparant le salaire versé et le salaire protégé, on peut calculer les gains ou les pertes subis au cours de la période étudiée (pertes 288,07 $ - gains 47,90 $ = 240,17 $), soit des pertes représentant 2% du salaire de 1976.

Pour maintenir le pouvoir d'achat, il aurait fallu que le salaire soit majoré de 8% (6% + 2%) le 1er janvier 1977 soit un salaire annuel de $ 12 960 ou $ 1 080 par mois.

A la lumière de cet exemple, on constate que la protection absolue du pouvoir d'achat (protection du revenu à 100%) nécessite deux opérations.

Premièrement la restauration des échelles de salaire et deuxièmement le versement d'un montant forfaitaire. La restauration des échelles de salaire en fin de période vise à redonner aux échelles la valeur qu'elles avaient au début de la période et se calcule par le rapport entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC et le coefficient de protection accordé en début de période (1,08/1,06=1,89%). Quant au montant forfaitaire, il vise à compenser les pertes de salaire encourues tout au long de la période qui se termine, dans la mesure où le salaire n'a pas suivi l'augmentation mensuelle des prix.

Dans le cas où il n'y a pas de restauration d'échelles, mais seulement le versement de montants forfaitaires, ceux-ci doivent être cumulatifs pour toute la durée de la convention. Par contre, on ne protège dans ce cas que le salaire et non les autres avantages de l'emploi.

Ainsi dans notre exemple, puisque le salaire a été augmenté de 6% en début de période et que le taux moyen d'inflation a été de 8%, la protection absolue du pouvoir d'achat implique que les échelles seront restaurées de 1,89% en fin de période (2% du salaire de 1976 soit 1 080 $ par mois) et qu'un forfaitaire équivalant à 2% des gains de 1976 (1,89% des gains de 1977) sera versé pour compenser la perte de pouvoir d'achat. Ce forfaitaire est ainsi égal à la différence entre le taux moyen d'inflation et l'augmentation de salaire initiale.

D'autres raffinements théoriques pourraient exiger que le montant forfaitaire soit lui-même indexé étant donné qu'il se calcule à tous les mois, mais qu'il est versé habituellement trimestriellement ou une fois l'an. A la limite, on pourrait verser un intérêt pour compenser le retard dans le versement du forfaitaire. Dans le cadre de cette étude, abstraction sera faite de ces considérations.

LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT DANS LE SECTEUR PRIVE QUEBECOIS

Echantillon

A partir des conventions couvrant 500 employés et plus du secteur privé québécois disponibles au 31 décembre 1979 (139 conventions représentant 171 928 employés), les 93 conventions (119 768 employés) entrées en vigueur après le 14 avril 1978 (1) furent retenues. La liste des conventions est reproduite à l'annexe 2.

Méthodologie

Le degré de protection du pouvoir d'achat fut mesuré à l'aide de l'accroissement annuel moyen du salaire réel, qui se définit comme le taux de croissance annuel moyen composé auquel le salaire de base doit s'accroître pour que la somme des salaires annuels égale la somme des salaires réels versés pendant la durée de la convention collective. Ce résultat s'obtient en appliquant la formule mathématique suivante:

$$\text{Salaire de base} \left[(1+i) + (1+i)^2 + \ldots + (1+i)^n\right] = \text{Somme des salaires réels versés.}$$

n: nombre de périodes de 12 mois

i: taux de croissance annuel moyen

En d'autres termes, on connaît le salaire de base (qui est celui en vigueur le dernier mois de la convention précédente) ainsi que les gains en termes réels générés au cours de la convention. On calcule le taux auquel le salaire de base aurait dû s'accroître à chaque année de façon constante pour que la somme des salaires annuels égale la somme des gains réels générés au cours de la convention. (2) Un exemple de calcul se retrouve à l'annexe 1.

---

(1) C'est-à-dire des conventions non soumises aux contrôles anti-inflation.

Résultats

Comme l'indique le tableau ci-joint, les 93 conventions analysées (1) ont un taux d'accroissement annuel moyen de 0.60%. Les conventions collectives avec clause d'indexation ont un taux d'accroissement annuel moyen de 1.39% alors que le taux n'est que de 0.29% pour les conventions sans clause d'indexation

TABLEAU 1

PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT DES SALAIRES
CONVENTIONS COLLECTIVES DE 500 EMPLOYES ET PLUS
ENTREES EN VIGUEUR APRES LE 14 AVRIL 1978.
SECTEUR PRIVE QUEBECOIS

	Conventions	%	Employés	%	Protection du pouvoir d'achat
Avec clause d'indexation	30	32.3	33699	28.1	+1.39%
Sans clause d'indexation	63	67.7	86069	71.9	+0.29%
Total	93	100.0	119768	100.0	+0.60%

(1) La liste des conventions collectives est à l'annexe 2.

CONCLUSION

Ces résultats proviennent d'une analyse de l'accroissement annuel moyen au cours de la dernière convention collective. Lorsque l'on considère une suite de conventions couvrant en moyenne une période de 10 ans, on constate que les résultats sont différents. En effet, l'étude d'un sous-échantillon composé des plus importantes conventions[1] en termes d'effectifs (les 17 conventions visent 46 583 employés soit 38,9% de l'échantillon total) a révélé que l'accroissement annuel moyen pour la dernière convention était de 0,78% alors qu'il était de 2,11% lorsque les conventions antérieures sont prises en compte sur une période moyenne de 10 ans. Le sous-échantillon ne se veut pas représentatif des conventions collectives de 500 employés et plus du secteur privé québécois et n'est utilisé qu'à titre indicatif.

(1) La liste des conventions est à l'annexe 2.

ANNEXES

ANNEXE 1

Exemple de calcul de l'accroissement annuel moyen du salaire réel.

Hypothèses: 1- Convention de 4 ans

2- Salaire de référence (So) (dernier salaire de la convention précédente): $ 10 000.

En divisant le salaire versé par l'IPC cumulatif, on retrouve le salaire réel versé.

Salaire versé	IPC cumulatif	Salaire réel (SC)
So= $ 10 000		
S1= $ 10 532	IPC1= 3,1%	SC1= 10215,32
S2= $ 11 224	IPC2= 7,74%	SC2= 10417,67
S3= $ 12 634	IPC3= 17,97%	SC3= 10709,50
S4= $ 14 523	IPC3= 31,31%	SC4= 11060,09

On fait ensuite la somme des gains réels (G) versés au cours de la convention.

G= SC1 + SC2 + SC3 + SC4 = $ 42 402.58

Enfin, on applique la formule, à savoir:

$$\$\ 10\ 000\ \ (1+i) + (1+i)^2 + (1+i)^3 + (1+i)^4 = \$\ 42\ 402.58$$

pour trouver l'accroissement annuel moyen que vont générer des gains réels de $ 42 402, c'est-à-dire un taux d'accroissement de 2,35% annuellement. En effet, le salaire réel à croissance annuelle constante est de 10 234.69 $ en S1, 10 474.89 $ en S2, 10 720.72 $ en S3, 10 972.33 en S4. Ce qui donne des gains totaux de 42 402.63 $.

ANNEXE 2

Liste des conventions collectives couvrant 500 employés et plus du secteur privé québécois

---

Pour chacune des conventions, on sélectionne 2 à 4 emplois, qui représentent habituellement les emplois les mieux payés et ceux les moins bien rémunérés. On calcule ensuite l'accroissement annuel moyen du salaire réel pour chaque emploi, puis on calcule la moyenne arithmétique pour l'ensemble des emplois de la convention. Pour obtenir la moyenne pondérée des accroissements annuels moyens pour l'ensemble des conventions, on multiplie chaque accroissement par le nombre d'employés auquel il s'applique. La somme de ces produits est ensuite divisée par le nombre total d'employés.

Pour les conventions collectives se terminant après le 1er septembre 1979, les salaires indexés ont été calculés à partir d'une hypothèse d'une hausse annuelle de 9% de l'IPC (Canada 1971=100).

Conventions de 500 employés et plus avec clause

d'indexation entrées en vigueur après le 14 avril 1978

Secteur privé-Québec

Nom de la compagnie	Nombre d'employés	Durée de la convention
Canadian Refractories	500	78-05-01 80-04-30
Canron Ltée (Trois-Rivières)	532	78-06-01 80-05-31
Consolidated-Bathurst Ltée (Port-Alfred)	863	78-07-01 80-06-30
Dominion Bridge	700	78-05-10 80-07-10
Québec téléphone (10527-01)	661	78-10-11 80-10-10
Corporation GTE Sylvania Canada Ltée	670	78-11-17 80-11-16
Johns-Manville Canada	2 700	79-02-01 81-02-28
Pratt and Whitney Aircraft du Canada Ltée	1 000	78-09-25 81-02-28
Falconbridge Copper (Opémiska)	500	79-05-01 81-03-31
Rolls-Royce Canada Ltée	514	78-04-30 81-04-25
Marine Industries Ltée	2 850	79-05-01 81-04-30
Good Year Canada Inc. (Valleyfield)	1 200	78-09-03 81-06-30
Coca-Cola	920	79-07-28 81-07-28
Canadian Ingersoll Rand (Sherbrooke)	575	78-08-19 81-08-18
Association du camionnage du Québec Inc.	1 065	78-10-01 81-09-30
Northern Télécom Ltée (Lucerne)	600	79-06-27 81-11-01

Nom de la compagnie	Nombre d'employés	Durée de la convention
Bell Canada	6 508	78-12-01 81-11-30
Brasserie Labatt Ltée	900	79-01-01 82-01-01
Dominion Textile (Magog)	1 526	79-02-16 82-02-15
Dominion Textile (Drummondville)	630	idem
Dominion Textile (Montmorency)	500	idem
Dominion Textile (Valleyfield)	839	idem
Dominion Textile (Sherbrooke)	526	idem
Uniroyal Ltée	560	79-03-01 82-01-28
Affinerie canadienne de cuivre	1 375	79-03-23 82-03-22
Les industries de métaux Noranda	617	79-03-23 82-03-22
Fer et Titane	1 100	79-04-01 82-04-29
Mines de cuivre de de Gaspé Ltée	1 304	79-05-28 82-05-27
Zinc Electrolytique du Canada Ltée	530	79-05-29 82-05-28
MLW Industries Bombardier Ltée	1 000	79-12-03 82-06-30

Conventions de 500 employés et plus sans clause

d'indexation entrées en vigueur après le 14 avril 1978

Secteur privé-Québec

Nom de la compagnie	Nombre d'employés	Durée de la convention
Dominion Stores LTD	3 170	78-09-21 79-09-20
Supermarchés Dominion Ltée	725	78-09-25 79-09-20
Steinberg Inc.	2 400	78-09-25 79-09-14
Conseil Patronal de l'imprimerie	946	79-01-01 79-12-31
Dominion Stores Ltd.	500	79-02-04 80-02-01
Corp. Fabricants Grossistes Fourrure	675	78-05-01 80-02-01
R.J.R. Macdonald Tobacco Ltée.	1 100	78-05-01 80-04-30
Cie. Gaspésia Ltée	555	78-05-01 80-04-30
Cie. Gaspésia Ltée (Chandler)	604	78-04-26 80-04-30
Domtar (Dolbeau)	500	78-05-01 80-04-30
Papiers Scott Ltée. (Div. Fabric.)	550	78-05-01 80-04-30
C.I.P. Canada (Div. St-Maurice)	900	78-05-01 80-04-30
C.I.P. Canada (T.R.)	1 000	78-05-01 80-04-30
C.I.P. Canada (Gatineau)	1 500	78-05-01 80-04-30

Nom de la compagnie	Nombre d'employés	Durée de la convention
Donohue (Clermont)	685	78-05-01 80-04-30
Cie papier Q.N.S. (Baie-Comeau)	1 500	78-05-01 80-04-30
E.B. Eddy Forest PDCTS. Ltd	1 000	78-05-01 80-04-30
Papeterie Reed Ltée	1 100	78-05-01 80-04-30
Consol. Bathurst (T.R.)	835	78-05-01 80-04-30
Consol. Bathurst (SHAWINIGAN)	840	78-05-01 80-04-30
Consol. Bathurst (G. Mère)	900	78-05-01 80-04-30
Soc. Pâtes & Papiers (T.R.)	1 045	78-05-01 80-04-30
Soc. Papiers Fin Domtar	650	78-05-01 80-04-30
Cie Price (Kénogami -Alma)	1 900	78-05-01 80-04-30
Biscuit David	650	78-05-25 80-05-24
Cie. Miron Ltée	650	78-06-02 80-06-01
C.I.P. Canada (Div. St-Maurice)	1 000	78-07-01 80-06-30
Lowney's Ltée	750	78-07-03 80-07-02
Impérial Tobacco (imasco)	1 048	78-07-15 80-07-14
Conseil Manuf. Mtl (Vêtement)	1 934	78-08-01 80-07-31
Guilde des Manufacturiers (Robe & Vmts.)	11 343	78-08-31 80-07-31
Fonderie CSF	850	78-08-28 80-08-27

Nom de la compagnie	Nombre d'employés	Durée de la convention
Canadian Marconi	668	78-08-31 80-08-30
Francon (Div Can Farge)	600	78-06-02 80-09-15
Matériel Transport Bombardier	550	78-10-01 80-09-30
Canadian Industries LTD	525	78-10-12 80-10-11
Bell Canada	7 160	79-12-01 80-11-30
Rubin Bros. Clothing LTD	500	78-12-01 80-11-30
Conseil Patronat Fabricants	931	78-12-02 80-11-30
Ind. Confection Hommes & Garçons	6 025	78-12-01 80-11-30
Chantier Davie Ltd	1 350	79-01-01 80-12-31
Ass. Rouliers Publics Québec Inc.	550	79-01-01 80-12-31
Ass. Rouliers Publics Québec Inc.	505	79-01-01 80-12-31
Brazeau Transport	900	79-01-07 81-01-06
Canadian Marconi	600	79-02-01 81-01-31
Ass. Industrie Verre Plat Québec	2 041	79-03-01 81-02-28
Domglass Ltée	882	79-03-20 81-03-19
Rothman's Pall mall	586	79-04-01 81-03-31
C.I.P. (La Tuque)	1 000	79-04-01 81-03-31

Nom de la compagnie	Nombre d'employés	Durée de la convention
Hilton Canada	748	79-04-01 81-03-31
Mclaren Co. Ltd	550	79-04-08 81-04-07
Price (Kénogami)	1 200	78-04-27 80-04-15
Christie Brown	500	79-06-03 81-04-30
Celanese Canada (Drmm.)	1 100	78-05-01 81-04-30
Canadair Ltée	1 107	78-08-12 81-06-26
Celanese Canada (Sorel)	500	79-07-01 81-06-30
Crawley & McCraken Ltée	900	78-08-11 80-07-31
Steinberg (Mtl)	6 900	79-09-21 81-09-20
Maison Mode Stewart Ltée	500	79-01-01 81-12-31
Conseil Can. Manuf. Sac-à main	607	79-01-01 81-12-31
Wabasso Ltée	1 061	79-08-04 82-01-30
Hupp Canada Ltée	540	79-03-18 82-03-17
Papeterie Reed (Forestville)	800	79-05-01 82-04-30

Conventions collectives de 500 employés et plus ayant servi au calcul de l'accroissement annuel moyen à long terme (10 ans en moyenne)

Nom de la compagnie	Nombre d'employés	Période analysée
Bell Canada (employés de bureau)	7 160	12/72 au 11/80
Compagnie Internationale de papier (3 usines)	3 400	05/71 au 04/80
Consolidated Bathurst (3 usines)	2 575	05/71 au 04/80
Dominion Textile (5 usines)	4 020	01/73 au 02/82
Industries de la confection pour hommes et garçons	6 025	12/71 au 11/80
John's Manville Canada Co	2 700	02/71 au 01/81
La Guilde des manufacturiers de la robe et du vêtement sport de Montréal	11 343	11/72 au 07/80
Marine Industries Ltée	2 850	01/71 au 04/81
Steinberg (local 500)	6 510	09/71 au 08/81

ANNEXE 3

TERMINOLOGIE

Dans le présent texte, les termes suivants signifient:

Clause d'indexation: Toute clause spécifiant une variation de salaire durant la convention collective dépendant de l'évolution d'un indice de prix.

Coefficient de Protection: Majoration du taux de salaire proportionnellement au taux d'inflation anticipé.

Indice des prix à la consommation (IPC): "Variation en pourcentage dans le temps du coût à l'achat d'un "panier" fixe de biens et de services, représentant les achats d'un groupe déterminé de la population au cours d'une période donnée (1).

Inflation: "phénomène économique consistant dans une hausse générale des prix et, par voie de conséquence, entraînant une diminution du pouvoir d'achat de la monnaie"(2).

Montant forfaitaire: Montant d'argent versé à la fin d'une période pour compenser la perte du pouvoir d'achat subie au cours de cette période.

Période de base: Mois ou année servant de base de calcul pour la formule d'indexation (IPC d'un mois spécifique ou IPC moyen d'une période).

Restauration des échelles: Réactualisation des échelles effectuée en fin de période en fonction de l'inflation passée.

---

(1) Statistique - Canada, catalogue 62-010

(2) Gérard Dion. Dictionnaire des relations de travail. p: 196

Achevé d'imprimer à
Québec en octobre 1980, sur
les presses du Service des impressions en régie
du Bureau de l'Éditeur officiel
du Québec

MAY 28 1992

Service des
impressions
en régie